بينجوووو تقدم : اهم الجزئيات واسئلة البابل شيت فى

القسم الاول : العمل الفردي

نظام الامتحان: بابل شيت (٦٠ سؤال)

امتحان دور يناير ٢٠٢٠

المادة : قانون العمل (الفرقة الثالثة) نموذج (ب) التاريخ ٢٠٢٠/١/٢٠

القسم الأول (عقد العمل الفردي)

أولاً : ما مدى صحة أو خطأ العبارات الآتية ، علماً بأن (أ) يمثل العبارة الصحيحة ، و(ب) يمثل العبارة الخطأ .

١. أجازه الوضع للمرأة العاملة مستقلة تماماً عن الإجازة المرضية ، ويجوز أن تحصل عليها قبل وبعد الوضع . (√)

٢. يجوز لصاحب العمل أن يحرم العامل من الإجازة السنوية ، إذا ثبت اشتغاله خلالها لدى صاحب عمل آخر . (√)

٣. يختص المجلس القومي للأجور بوضع الحد الأدنى للعلاوات الدورية للعمال بما لا يقل عن ٥% من الأجر الأساسي (×) **تصحيح : ٧ % من الاجر الأساسي**

٤. يجب في كل الأحوال أن تكون اتفاقية العمل الجماعية بين منظمة نقابية أو أكثر أو مجموعة من أصحاب العمل أو منظمة أو أكثر من منظماتهم وتعتبر ملزمة . (√)

٥. يجوز للقاضي إذا اقترن اتفاق عدم المنافسة بشرط جزئي مبالغ فيه تخفيض قيمة هذا الشرط. (√)

٦. يقدر الجزاء التأديبي الذي يوقع على العامل بالنظر إلى جسامة المخالفة التي ارتكبها العامل ، وجسامة الضرر الذي ترتب على المخالفة. (√)

٧. إذا حضر العامل إلى العمل ، وحالت بينه وبين مباشرته للعمل لأسباب تعود إلى صاحب العمل استحق نصف الأجر (×) **تصحيح : استحق اجره كاملا**

٨. الاعتداء أياً كان على صاحب العمل أو أحد رؤساء العمل أثناء العمل أو بسببه يبرر فصل العامل . (√)

٩. التزام العامل بالمحافظة على أسرار العمل يسري إلى ما بعد انقضاء عقد العمل سواء تم إذاعتها للغير أو استخدامها لحسابه (√)

١٠. يجب على صاحب العمل في كل الأحوال أن يضع لائحة تنظيم العمل والجزاءات التأديبية . (×) **تصحيح : صاحب العمل الذى يستخدم عشرة عمال فأكثر**

١١. يقع باطلاً كل مصالحة تتضمن انتقاصاً أو إبراء من حقوق العامل الناشئة عن عقد العمل خلال مدة سريانه أو خلال ستة أشهر من تاريخ انتهائه . (√)

١٢. لمفتشي العمل الحق في دخول أماكن العمل المحددة ، وساعات العمل الفعلي (√)

١٣. وفقاً لقانون العمل : لعمال المقاول من الباطن الحق في مطالبة المقاول الأصلي وصاحب العمل ، متضامنين ، بالحقوق الناشئة عن عقد العمل ، وذلك بدعوى مباشرة . (√)

١٤. في حال التصرف في المنشأة بالبيع أو الهبة أو الإرث ، فإن صاحب العمل القديم والجديد يكونان مسئولين بالتضامن فيما بينهما عن جميع الالتزامات الناشئة عن عقد العمل قبل وبعد التصرف الذي نقل ملكية المنشأة . (√)

١٥. يجب فصل العامل إذا ارتكب خطأ جسيماً ، وحالات الخطأ الجسيم وردت في القانون على سبيل الحصر . (×) **تصحيح : وردت على سبيل المثال وليس الحصر**

١٦. تسقط الدعاوى الناشئة عن عقد العمل بانقضاء ستين يوماً من تاريخ انتهاء العقد. (×) **انقضاء سنة**

١٧. للعامل ولورثته من بعده حق امتياز على جميع أموال صاحب العمل من أجور ومكافآت ومستحقات ، ويخول لهم حق التتبع . (√)

١٨. وفقاً لقانون المحاماة رقم ١٩٨٣/١٧، والمعدل بالقانون رقم ٢٠١٩/١٤٧ فإن المحامي الذي يزاول أعمال المحاماة في البنوك وشركات المساهمة الخاصة والجمعيات التعاونية تكون علاقته بتلك الجهات علاقة وكالة وليست علاقة عمل . (×) **علاقة عمل**

١٩. رقابة صاحب العمل واشرافه على أعمال المقاول تتعلق بنتائج العمل وطرق تنفيذه . (√)

٢٠. وفقاً لقانون ٢٠٠٨/١٨٠ المعدل لبعض أحكام قانون العمل ، فإن المختص بالفصل في كافة المنازعات العمالية الفردية هي المحكمة العمالية والتي توجد في دوائر المحاكم الابتدائية ، وللعمال وأصحاب العمل أن يلجأوا إليها مباشرة بدون ضوابط أو قيود (√)

ثانياً : أختر الاجابة الصحيحة من بين الاجابات الآتية :

٢١- الطبيب الذي يمارس عمله في عيادته الخاصة ، بحكم علاقته بمرضاه :

أ . عقد العمل . **ب - عقد المقاولة** ، جـ . الاثنان معاً . د . ليس مهماً هذا الأمر .

٢٢- حق صاحب العمل في تحديد موعد الإجازة السنوية للعامل هو :

أ . حق مطلق . **ب - حق مقيد** . جـ . حق عام لا يسري عليه أي استثناء .

٢٣- يعتبر البدل جزء من الأجر إذا أعطى للعامل :

أ . لقاء طاقة يبذلها أو مخاطر يتعرض لها . ب . مقابل مصاريف أو نفقات يتكبدها مثل بدل الانتقال . **جـ - كل ما سبق .**

٢٤- صور الأجر الواردة في قانون العمل واردة على سبيل :

أ - المثال . ب . الحصر . جـ . ليس منهما ما سبق .

٢٥- الإجازة العارضة التي يحصل عليها العامل تحسب من :

أ - الإجازة السنوية . ب . لا تحسب ضمن الإجازة السنوية . جـ . لها أحكام خاصة بها .

٢٦- رقابة القضاء على استعمال صاحب العمل سلطته التأديبية تمتد ، وفقاً لما استقر عليه القضاء المصري ، إلى :

أ . إبطال العقوبة التأديبية . ب . تعديل العقوبة . جـ . ملاءمة العقوبة وتناسبها . **د - أ ، جـ فقط .**

٢٧- أجازه الوضع للمرأة العاملة مقررة محافظة على صحة :

أ . المرأة . ب . الطفل . **جـ - الأثنان معاً .**

٢٨- القيود التشريعية الواردة في قانون العمل بالنسبة لعمل المرأة قصد منها :

أ . رعاية الأسرة . ب . طبيعتها الجسمانية . جـ . القيم والتقاليد الدينية . **د - كل ما سبق .**

٢٩- وفقاً لقانون الطفل رقم ١٢/١٩٩٦م ، وتعديلاته يحظر تشغيل الأطفال قبل بلوغهم سن إتمام التعليم الأساسي ، أو أربع عشرة سنة أيهما أكبر ، كما لا يجوز تشغيلهم أكثر من :

أ . ست ساعات في اليوم . ب . أربع ساعات متصلة . **جـ - كل ما سبق .**

٣٠- الحد الأقصى لمدة عقد العمل تحت الاختبار هي :

أ - ثلاثة أشهر . ب . ستة أشهر . جـ . سنة كاملة .

٣١- التقادم الخمسي للحق في الأجر يقوم على :

أ . قرينة الوفاء . **ب - لا يقوم على قرينة الوفاء** ، جـ . ليس مهماً هذا الأمر .

٣٢- وفقاً لما يأخذ به أغلب الفقه المصري ، عقد العمل تحت الاختبار يعتبر :

أ . عقد تمهيدي مؤقت . ب . عقد عمل معلق على شرط واقف هو نجاح التجربة . **جـ - عقد عمل معلق على شرط فاسخ هو عدم نجاح التجربة .**

٣٣- للعامل أن يخالف أوامر وتعليمات صاحب العمل إذا كانت هذه الأوامر تعرض :

أ . العامل للخطر. ب . زملاءه للخطر **جـ - الغير .**

٣٤- لا يجوز توقيع جزاء تأديبي على العمل بعقد تاريخ الانتهاء من التحقيق في المخالفة :

أ . أكثر من ٦٠ يوماً . **ب - ٣٠ يوماً .** جـ . ٩٠ يوماً .

٣٥- لا يعد مخالفة لأحكام قانون العمل ، والتي تقضي بأنه لا يجوز لصاحب العمل توقيع أكثر من جزاء عن المخالفة الواحدة إذا قام صاحب العمل :

أ . بتوقيع جزاء الإنذار والخصم. ب . بتوقيع جزاء على العامل لم يرد في لائحة الجزاءات . **جـ - توقيع جزاء الخصم واللجوء للتعويض.**

٣٦- لكي يتم محاسبة العامل عن فقد أو إتلاف مهمات أو آلات أو منتجات يملكها صاحب العمل أو في عهدته يجب أن يكون خطأ العامل :

أ . عمدياً . ب . غير عمدي . **جـ - كل ما سبق.**

القسم الثاني : (النقابات العمالية)

هاااام : تم حذف هذه الاسئلة لأنها غير متعلقة بمنهج السنادى (منهج مختلف)

القسم الاول: عقد العمل الفردي

تطبيق البابل شيت(صح وخطأ ،، واختياري)

س: يعد قانون العمل رغم حداثته من احدث فروع القانون نشأة ؟

العبارة صحيحة(√)

س: التبعية هي المعيار المميز لعلاقات العمل التي تخضع لقانون العمل ؟

العبارة صحيحة(√)

*****الجزء الأول: عقد العمل الفردي*****

موضوع ١ تعريف قانون العمل وأهميته ومصادره ؟

تطبيق البابل شيت(صح وخطأ ،، واختياري)

س: يعد قانون العمل وسيلة لمعالجة مشاكل البطالة .والمساهمة في نفقات التأمين الاجتماعي؟

العبارة صحيحة(√)

س: تعد أحكام القانون المدني لها دور في تنظيم مسائل العمل ؟

العبارة صحيحة(√)

س: القانون المدني يسرى على الفئات المستثناة من الخضوع لقانون العمل ؟

العبارة صحيحة(√)

س:على صاحب العمل في حالة استخدام عشرة عمال فأكثر أن يضع هذه اللائحة فى مكان ظاهر؟

العبارة صحيحة(√)

س: تعد من أهم المصادر الحرفية التي ساهمت إلى حد كبير في تكوين قانون العمل ....؟

أ-العادة او العرف المهني ب-لوائح تنظيم العمل والجزاءات

س:يعتبر من المصادر التفسيرية بصفة عامة الفقه والقضاء ؟

العبارة صحيحة(√)

س: هو الجهاز المختص بجمع وتوزيع كل المعلومات المتعلقة بحالة العمال وشئون العمل ....؟

أ-مكتب العمل الدولي ب-منظمة العمل العربية

س: يتكون مجلس الادارة الذى يدير مكتب العمل الدولي من ....؟

أ- ٤٠ عضوا ب-٥٠عضوا

س:هوالأمانة الدائمة والهيئة الادارية للمنظمة ويقوم بدور كبير فى جمع المعلومات عن الموضوعات العمالية المختلفة ....؟

أ-مكتب العمل العربي ب-منظمة العمل العربية

موضوع ٢ نطاق تطبيق قانون العمل ؟

تحديد الفئات المستثناة من الخضوع لقانون العمل:

أ- العاملين بأجهزة الدولة بما في ذلك وحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة.
ب- خدم المنازل ومن في حكمهم.
ج- أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلا وذلك ما لم يرد نص على خلاف ذلك.

تطبيق البابل شيت(صح وخطأ ،، واختياري)

س: لا يسري قانون العمل على العاملين بالجهاز الإداري للدولة ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة؟

العبارة صحيحة(√)

س: الطاهي الذى يقوم بتنظيف المنزل وقضاء حاجات صاحب العمل يخضع ....؟

أ-القانون المدني ب-قانون العمل

س: حارس العمارة (البواب) المعين على مسكن خاص للمالك فإنه .....؟

أ-القانون المدني ب-قانون العمل

س: إذا كان البواب معيناً على عمارة قائمة على الاستغلال فإنه لا يعد من الخدم ويخضع ....؟

أ-القانون المدني **ب-قانون العمل**

س: العمال البحريون يخضعون لقانون العمل ؟

العبارة صحيحة (√)

س: العمال بالمناجم والمحاجر والعاملون بمشروعات الاستثمار والعاملون بالمدارس الخاصة والعاملون بالصحافة يخضعون ... ؟

أ-القانون المدنى **ب-قانون العمل**

موضوع٣ هاااااام الخصائص المميزة لقانون العمل ؟

-أدى تطور قانون العمل ان يصبح فرعا مستقلا من فروع القانون له خصائصه وسماته التي تميزه عن غيره من القوانين الاخرى وان قانون العمل يهدف الى حماية العمال **ويتميز قانون العمل بالخصائص الاتية:**

أولا: الطابع الواقعي لقانون العمل:

ثانيا: الصياغة الخاصة بقانون العمل :

ثالثا: تفسير قانون العمل:

رابعا: الصفة الآمرة لقانون العمل :

****يقصد بالصفة الآمرة : تعد الصفة الآمرة لقواعد قانون العمل من أهم الخصائص المميزة له وهي تتصل بالنظام العام الاجتماعي . ويشمل النظام العام الاجتماعي القواعد المتعلقة بالنظام العام العادي ويشمل نوعا أخر من القواعد يتكون من مجموعة المبادئ والقواعد التي تستهدف حماية العمال** والتي لا يمكن نقضها أو تعديلها بناء على اتفاقات فردية أو جماعية .

***ويرجع السبب فى تعلق معظم قواعد قانون العمل بالنظام العام وعدم مخالفتها هو أن قانون العمل يهدف إلى حماية العامل ولم يكن من اليسير تقرير هذه الحماية إلا إذا كانت قواعده آمرة.**

***غير أن الصفة الآمر لقواعد قانون العمل تختلف عن غيرها من القواعد الآمرة الأخرى اختلافا تبرره الرغبة فى تحقيق الهدف الذي من أجله اكتسبت هذه القواعد الصفة الآمرة وذلك لارتباطها بفكرة النظام العام العادي من جهة وارتباطها بفكرة النظام العام الاجتماعي من جهة أخرى . ولهذه الصفة جزاء جنائي مقتضاه تجريم بعض حالات مخالفة قانون عقد العمل واقرار المشرع التفتيش على المنشآت لمراقبة تنفيذ أحكام قانون العمل . **وهذه الآثار هي:**

١- الآثار المدنية لغلبة الصفة الآمرة لقواعد قانون العمل : تترتب على تعلق قاعدة من قواعد قانون العمل بالنظام العام بطلان كل اتفاق يخالف حكم هذه القاعدة . ومع ذلك يجوز الاتفاق على ما يخالف قاعدة قانون العمل إذا كانت أكثر فائدة للعامل .

أ- بطلان الشرط العقدي المخالف للقانون : لما كان قانون العمل يستهدف حماية العامل باعتباره الطرف الضعيف فى العلاقة العقدية مع صاحب العمل ولا تتحقق الحماية التشريعية إلا إذا كانت القواعد التي تتضمنها قواعد آمرة لا يجوز الاتفاق على ما يخالف حكمها . ** نص المادة(٥)يقع باطلاً كل شرط أو اتفاق يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقاً على العمل به إذا كان يتضمن انتقاصاً من حقوق العامل المقررة فيه " .

***والمادة ١٥٤ من قانون العمل تقضي ببطلان كل حكم يرد في الاتفاقية الجماعية يكون مخالفاً للقانون أو النظام العام أو الآداب العامة ما لم يكن هذا الشرط أكثر فائدة للعامل .**

****ومن خلال هذين النصين يتضح أنها تواجه الشرط أو الاتفاق الذي ينتقص من حقوق العامل المقررة السابق على العمل بالقانون وكذلك الشرط اللاحق على صدور القانون:**

١ـ الشرط المخالف السابق على القانون

٢ـ الشرط المخالف اللاحق للقانون : يعد الاتفاق أو الشرط المخالف للقانون الذي يكون بين العامل وصاحب العمل باطلاً ما لم يكن هذا الاتفاق أو الشرط يحقق مزايا أفضل للعامل ، فعندئذ يطبق الشرط .

*ويرجع ذلك إلى أن تعلق قواعد قانون العمل بالنظام العام واعتبارها آمرة ، هو تعلق نسبي وليس مطلقاً ، لأن قانون العمل يقصد أصلاً مصلحة العمال ، مما يبرر السماح بالاتفاق الذي يزيد من الحماية أو يقرر مزايا لا توجد في قانون العمل .

ب- بطلان الصلح والإبراء في حالات خاصة :

* **الصلح هو :** عقد يحسم به الطرفان نزاعاً قائماً او يتوقيان به نزاعاً محتملاً وذلك بأن ينزل كل منهما على وجه التقابل عن جزء من ادعاءاته والصلح قد يتعلق بالحق بعد نشأته وقد يكون مقدما قبل نشوء الحق المتصالح عليه .

***والإبراء هو:** انقضاء الالتزام متى أبرأ الدائن مدينه مختاراً أي يفترض وجود علاقة دائنية فعلية لحظة الإبراء ومن ثم فإن الإبراء لا يكون إلا لاحقاً على نشوء الحق . ****والأصل أنه** ليس هناك ما يحول دون التنازل عن الحقوق المالية أو التصالح عليها وذلك وفقا للقواعد العامة غير أن المشرع افترض عدم وجود مساواة اقتصادية بين طرفي عقد العمل العامل وصاحب العمل حيث يعتبر العامل الطرف الضعيف ورب العمل الطرف القوي ومن ثم خشى المشرع على التأثير من جانب الطرف الأخير خلال فترة سريان العقد أو بعدها مما قد يدفع العامل على التصالح عن حقوقه أو الإبراء منها .

٢- الجزاء الجنائي على مخالفة قانون العمل : إلى جانب الجزاء المدني وهو البطلان يقرر المشرع جزاءً جنائياً على مخالفة القواعد الآمرة لقانون العمل وذلك تأكيدا منه على توفير أكبر قدر ممكن من الحماية للعامل فاللجوء إلى قانون العقوبات يستهدف حماية النظام العام بأكثر الوسائل ردعا وهو الجزاء الجنائي . ويلاحظ أن المشرع فى استخدامه للجزاء الجنائي في قانون العمل نجده يركز على الغرامة المالية فلم يلجأ إلى عقوبة الحبس إلا في حالات قليلة . **وقد وضع المشرع عدة مبادئ في مجال تجريم مخالفة قانون العمل :**

١- العقوبات الواردة في قانون العمل تعتبر الحد الأدنى فإذا وجدت عقوبة أشد في أي قانون أخر فإن العقوبة الأشد هي التي تطبق .
٢- أن كل العقوبات تقريبا موجهة ضد أصحاب الأعمال أو من يمثله .
٣- تتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة وهو تعدد وجوبي على المحكمة .
٤- غالبا ما يقرر المشرع مضاعفة العقوبة في حالة العود وهو أمر وجوبي على القاضي وليس جوازياً .
٥- لا يجوز النزول عن الحد الأدنى للعقوبة لأسباب تقديرية .
٦- لا يجوز الحكم بوقف التنفيذ في العقوبة المالية .
٧- تقع المسئولية الجنائية على عاتق صاحب العمل أو المدير المسئول .
٨- أخيراً فإن حصيلة المبالغ المحكوم بها عن مخالفة أحكام قانون العمل يتم توزيعها بمعرفة وزارة القوى العاملة .

٣- التفتيش : ويلاحظ أن تقرير الصفة الآمرة لقواعد قانون العمل قد لا يكفل بذاته احترامها فلا شك أن تشريع العمل لا يمكن أن يحقق أهدافه . يكون للعاملين القائمين على تنفيذ أحكام هذا القانون والقرارات الصادرة تنفيذا له والذين يصدر بتحديدهم قرار من وزير العمل بالاتفاق مع الوزير المختص صفة مأموري الضبط القضائي بالنسبة للجرائم التي تقع فى دوائر اختصاصهم وتكون متعلقة بأعمال وظائفهم . ويحلف كل منهم قبل مباشرة عمله يميناً أمام الوزير المختص بأن يقوم بأداء عمله بالأمانة والإخلاص وألا يفشى سراً من أسرار العمل أو الاختراعات التي يطلع عليها بحكم وظيفته حتى بعد تركه العمل .

خامسا: تيسير إجراءات التقاضي لمصلحة العامل :

أولا: الإعفاء من الرسوم القضائية وضريبة الدمغة : تعفى من الرسوم القضائية فى جميع مراحل التقاضي الدعاوى الناشئة عن المنازعات المتعلقة بأحكام هذا القانون التي يرفعها العاملون والصبية المتدرجون وعمال التلمذة الصناعية والمستحقون عنهم وللمحكمة فى جميع الأحوال أن تشمل حكمها بالنفاذ المعجل وبلا كفالة ولها فى حالة رفض الدعوى أن تحكم على رافعها بالمصروفات كلها أو بعضها .

*والإعفاء يشمل جميع مراحل التقاضي حتى أمام محكمة النقض ولا يقتصر الإعفاء على الدعاوى المدنية فحسب بل يشمل كذلك الدعاوى الجنائية والدعاوى التي ترفع أمام القضاء الإداري.

* ولا يسري الإعفاء على أصحاب الأعمال كما لا يسري على نقابات العمال. ويلاحظ أن الإعفاء لا يشمل أي دعوى ترفع على صاحب العمل بل تشمل فقط الدعاوى التي ترفع للمطالبة بالحقوق الناشئة عن قانون العمل أو القوانين المكملة له فلا يسري الإعفاء إذا كانت الدعوى تتعلق بقانون أخر .

*والإعفاء من الرسوم وجوبي بنص القانون.

ثانيا : النفاذ المعجل وبلا كفالة : الأصل أنه لا يجوز تنفيذ الأحكام جبراً مادام الطعن فيها بالاستئناف جائز إلا إذا كان النفاذ المعجل منصوصا عليه فى القانون أو مأمورا به فى الحكم . وقد خرج المشرع على هذه القاعدة بنص المادة السادسة وأجاز للمحكمة في جميع الأحوال أن تشمل حكمها بالنفاذ المعجل وبلا كفالة ولو كان لا يندرج ضمن الحالات المنصوص عليها في المواد سالفة الذكر والحكمة من ذلك ضمان سرعة حصول العمال على حقوقهم التي قد تكون كل مورد رزقهم ودون انتظار الفصل فى النزاع أمام المحكمة الاستئنافية.

تطبيق البابل شيت (صح وخطأ ،، واختياري)

س: اصبح قانون العمل فرعا مستقلا من فروع القانون؟

العبارة صحيحة (✓)

س: يهدف قانون العمل الى حماية الطرف الضعيف في علاقات العمل؟

العبارة صحيحة(√)

س : تعد الصفة الآمرة لقواعد قانون العمل من أهم الخصائص المميزة له وهي تتصل بالنظام العام الاجتماعي ؟

العبارة صحيحة(√)

س: أن الصفة الآمر لقواعد قانون العمل تختلف عن غيرها من القواعد الآمرة الأخرى؟

العبارة صحيحة(√)

س: يجوز الاتفاق على ما يخالف قاعدة قانون العمل إذا كانت أكثر فائدة للعامل ؟

العبارة صحيحة(√)

س:يقع باطلاً كل شرط أو اتفاق يخالف أحكام هذا قانون العمل ولو كان سابقاً على العمل به إذا كان يتضمن انتقاصاً من حقوق العامل المقررة فيه ؟

العبارة صحيحة(√)

س : يعد الاتفاق أو الشرط المخالف للقانون الذي يكون بين العامل وصاحب العمل باطلاً ما لم يكن هذا الاتفاق أو الشرط يحقق مزايا أفضل للعامل ؟

العبارة صحيحة(√)

س: أن تعلق قواعد قانون العمل بالنظام العام واعتبارها آمرة ، هو تعلق نسبي وليس مطلقاً ؟

العبارة صحيحة(√)

س: هناك نوعين من النظام العام في مجال قانون العمل بحسب الهدف ، النظام العام العادي والنظام العام الاجتماعي ؟

العبارة صحيحة(√)

س: تقع باطلة كل مصالحة تتضمن انتقاصاً أو إبراء من حقوق العامل الناشئة عن عقد العمل خلال مدة سريانه أو خلال ثلاثة أشهر من تاريخ انتهائه متى كانت تخالف أحكام هذا القانون؟

العبارة صحيحة(√)

س: الى جانب الجزاء المدني وهو البطلان يقرر المشرع جزاءً جنائياً على مخالفة القواعد الآمرة لقانون العمل ؟

العبارة صحيحة(√)

س: ما يقرر المشرع مضاعفة العقوبة في حالة العود وهو أمر وجوبي على القاضي وليس جوازياً ؟

العبارة صحيحة(√)

س: لا يجوز الحكم بوقف التنفيذ في العقوبة المالية ؟

العبارة صحيحة(√)

س: تقع المسئولية الجنائية على عاتق صاحب العمل أو المدير المسئول؟

العبارة صحيحة(√)

س: حق مفتش العمل في دخول أماكن العمل قاصر عليها وحدها فلا يمتد إلى سكن صاحب العمل ؟

العبارة صحيحة(√)

س:لا يجوز دخول أماكن العمل أو تفتيشها إلا في ساعات العمل المحددة سواء كان ذلك نهاراً أو ليلاً ؟

العبارة صحيحة(√)

س: من المزايا التي تمنح للعمال تتمثل في الإعفاء من الرسوم القضائية وجواز أن يكون الحكم مشمولاً بالنفاذ المعجل بلا كفالة ؟

العبارة صحيحة(√)

س: يعفى من الرسوم القضائية في جميع مراحل التقاضي الدعاوى الناشئة عن المنازعات المتعلقة بأحكام هذا القانون التي يرفعها العاملون والصبية المتدرجون وعمال التلمذة الصناعية ؟

العبارة صحيحة(√)

س: الإعفاء من الرسوم القضائية يشمل جميع مراحل التقاضي حتى أمام محكمة النقض ولا يقتصر الإعفاء على الدعاوى المدنية فحسب بل يشمل كذلك الدعاوى الجنائية والدعاوى التي ترفع أمام القضاء الإداري ؟

العبارة صحيحة(√)

س: يستفيد من الإعفاء العمال والصبية المتدرجون وعمال التلمذة ممن يخضعون لأحكام قانون العمل ويستفيد منه المستحقون عنهم كورثتهم بعد وفاتهم ؟

العبارة صحيحة(√)

س: الفئات المستثناة من الخضوع لقانون العمل ....؟

أ-يستفيدون من ميزه الاعفاء من الرسوم القضائية ب-لا يستفيدون من الاعفاء من الرسوم القضائية

س: الطوائف المستثناة من الخضوع لأحكام قانون العمل كعمال الخدمة وعمال الحكومة فلا يستفيدون من هذا الإعفاء وتسري عليهم القواعد العامة المنصوص عليها فى قانون المرافعات ؟

العبارة صحيحة(√)

س: لا يستفيد اصحاب الاعمال ولا نقابات العمال من ميزه الاعفاء من الرسوم القضائية؟

العبارة صحيحة(√)

س: الإعفاء من الرسوم القضائية لا يشمل أي دعوى ترفع على صاحب العمل بل تشمل فقط الدعاوى التي ترفع للمطالبة بالحقوق الناشئة عن قانون العمل ؟

العبارة صحيحة(√)

س: الإعفاء من الرسوم القضائية.....؟

أ-جوازي ب-وجوبي

س:الإعفاء من الرسوم القضائية لا يشمل دمغة المحاماة التي توضع على صحف الدعاوى لأنها ليست ضمن ضريبة الدمغة ؟

العبارة صحيحة(√)

س: اجاز المشرع في الاحكام الصادرة للعمال ان تكون مشمولة بالنفاذ المعجل وبدون كفالة؟

العبارة صحيحة(√)

س: لعقد العمل ثلاثة عناصر وهى: عنصر العمل – عنصر التبعية – عنصر الاجر؟

العبارة صحيحة(√)

س: اجاز المشرع في الاحكام الصادرة للعمال ان تكون مشمولة بالنفاذ المعجل وبدون كفالة؟

العبارة صحيحة(√)

س: العامل يجب ان يكون شخص طبيعي وليس شخص معنوي؟

العبارة صحيحة(√)

س: أجر العامل يتقادم بمضي سنة واحدة - أما اجر المستخدم يتقادم بمضي خمس سنوات؟

العبارة صحيحة(√)

س: صاحب العمل يمكن ان يكون شخص طبيعي او شخص اعتباري؟

العبارة صحيحة(√)

س: لا يشترط ان يكون صاحب العمل محترفا للمهنة التي يعمل بها العامل؟

العبارة صحيحة(√)

س: لا يشترط ان تكون مزاولة صاحب العمل للعمل بقصد الحصول على الربح؟

العبارة صحيحة(√)

س: يجب عدم الخلط بين صاحب العمل والمدير المسئول للمشروع؟

العبارة صحيحة(√)

س: الشركات المتداخلة او المختلطة تعد مشروعا واحدا في اطار علاقات العمل؟

العبارة صحيحة(√)

س: قرر المشرع لعمال المقاول من الباطن مطالبة كلا من المقاول الأصلي ورب العمل مباشرة بحقوقهم؟

العبارة صحيحة(√)

س:في حالة ندب العامل الى شركة او منشأة اخرى يكون صاحب العمل في هذه الحالة هو صاحب العمل بالشركة الاولى؟

العبارة صحيحة (√)

موضوع ٥ المقصود بالتبعية وأنواعها وصور التبعية القانونية والتطبيقات ؟

أولا: يقصد بالتبعية :قيام العامل بالعمل تحت إدارة وأشراف ورقابة صاحب العمل بحيث يكون من حق الأخير إصدار وأوامر وتوجيهات للعامل بشأن تحديد العمل المطلوب منه وكيفية القيام به ووقت ومكان أدائه وأن يوقع عليه الجزاء إذا لم يراع هذه الأوامر .

ثانيا: أنواع التبعية :

١-والتبعية التي يأخذ بها القانون هي التبعية القانونية.
٢-والتبعية الاقتصادية

*****صورة التبعية القانونية : وللتبعية القانونية صورتان :**

الصورة الأولى: وهي التبعية الفنية : ويحدث ذلك إذا كان صاحب العمل يحترف الحرفة التي يستخدم فيها العامل فصاحب الورشة الميكانيكية مثلا الذي يعمل بنفسه في ورشته ويشرف فنياً على عماله حيث يوجه كل منهم إلى ما يقوم به فنياً ويشرف على عمله ويراقب دقة ما يقوم به .

والصورة الثانية: هي التبعية التنظيمية أو الادارية : وفى هذه الصورة لا يشرف صاحب العمل على العامل في عمله من الناحية الفنية ولكنه يتولى تنظيم الظروف الخارجية التي يتم في ظلها العمل كتحديد أوقاته ومكانه وقواعد الإجازات وتقسيم العمل بين العمال إذا تعددوا ورقابتهم للتأكد من مراعاتهم للتعليمات الصادرة إليهم وتوقيع الجزاء على المخالف منهم .

****تطبيقات قضائية : هاااام**

أولا: الأطباء : لا يعد العقد الذي يربط الطبيب بالمريض عقد عمل لأنه لا توجد علاقة تبعية بين الطبيب والمريض فالطبيب لا يمارس عمله تحت رقابة وإشراف المريض وإنما يباشر عمله مستقلا بما يتفق مع طبيعة المهن الحرة . إلا أنه إذا تعاقد الطبيب على العمل مع طبيب أخر أو مستشفى أو شركة أو مؤسسة لتقديم عمله إلى عملاء الطبيب أو أفراد المؤسسة أو الشركة فإن العقد الذي يربطه بهم يكون عقد عمل إذا توافر عنصر التبعية.

ثانيا: المحامون : لا خلاف فى أن العلاقة بين المحامي والشخص الذ يتعاقد معه الدفاع عنه فى إحدى القضايا أو مباشرة إجراء قانوني لصالحه ، هي علاقة وكالة وليست علاقة عمل لأن المحامي لا يخضع لإشراف أو رقابة الشخص الذي يتعاقد معه . أما إذا تعاقد المحامي على العمل مع محام آخر أو تعاقد مع إحدى الشركات أو الجمعيات أو المؤسسات للعمل بها سواء كان متفرغا لهذا العمل أو بالإضافة إلى مباشرة مهنته فإن هذه العلاقة قد تكون عقد عمل .

تطبيق البابل شيت(صح وخطأ ،، واختياري)

س: التبعية التي يأخذ بها القانون ويطبقها القضاء هي.....؟

أ-التبعية الاقتصادية **ب-التبعية القانونية**

س: مقتضاها الإشراف والرقابة والتوجيه من جانب صاحب العمل على العامل . وهى ....؟

أ-التبعية الاقتصادية **ب-التبعية القانونية**

س: التي تعني اعتماد العامل على أجره في معيشته اعتماداً أساسياً باعتباره المصدر الوحيد لرزق العامل .وهى...؟

أ-التبعية الاقتصادية ب-التبعية القانونية

س: أن الفقه يرفض فكرة معيار التبعية الاقتصادية وحدها لقيام عقد العمل ؟

العبارة صحيحة (√)

س : للتبعية القانونية صورتان : ١-التبعية الفنية ٢-التبعية التنظيمية او الادارية؟

العبارة صحيحة (√)

س:يجمع الفقه على كفاية التبعية التنظيمية أو الإدارية لتوافر عقد العمل حتى ولو لم تتحقق التبعية الفنية ؟

العبارة صحيحة (√)

س:يكفي أن تقوم التبعية القانونية بإحدى صورتيها الفنية أو الإدارية دون استلزام اشتغال العامل لدى صاحب عمل واحد؟

العبارة صحيحة (√)

س: العقد الذى يربط الطبيب بالمريض من خلال عيادته...؟

أ-عقد مقاولة ب-عقد عمل

س: العقد الذى يربط الطبيب بالمؤسسات من خلال مباشرة العمل من خلال طبيب اخر او مستشفى او شركة..؟

أ-عقد مقاولة **ب-عقد عمل**

س: العقد الذى يربط المحامي والشخص الذى يتعاقد معه للدفاع عنه في احدى القضايا..؟

أ-عقد عمل **ب-عقد وكالة**

س: العقد الذى يربط المحامي بشركة او جمعية او مؤسسة للدفاع عنه في احدى القضايا..؟

أ-عقد عمل ب-عقد وكالة

س: العقد الذى يربط العاملون بالمؤسسات الصحفية من فنيين واداريين وغيرهم..؟

أ-عقد عمل ب-عقد مقاولة

س: العقود التي تبرم مع الموسيقيين وممثلي المسرح والسينما والمخرجين..؟

أ-عقد عمل ب-عقد مقاولة

س: العلاقة بين المدرس الخاص بالمنزل واعطاء درس خصوصي يربطهما ..؟

أ-عقد عمل **ب-عقد مقاولة**

س: لا يعد العقد الذي يربط الطبيب بالمريض عقد عمل إلا أنه إذا تعاقد الطبيب على العمل مع طبيب أخر أو مستشفى أو شركة أو مؤسسة لتقديم عمله إلى عملاء الطبيب أو أفراد المؤسسة أو الشركة فإن العقد الذي يربطه بهم يكون عقد عمل إذا توافر عنصر التبعية ؟

العبارة صحيحة (√)

س:المناط في تمييز عقد العمل عن غيره من العقود الاخرى هي علاقة التبعية؟

العبارة صحيحة (√)

موضوع ٦ الفرق بين عقد العمل وعقد المقاولة ؟

س: النظام القانوني الذى يخضع له عقد المقاولة يختلف عن الذى يخضع له عقد العمل ؟

العبارة صحيحة (√)

س: استقر الفقه والقضاء على الاخذ بمعيار التبعية للتفرقة بين عقد العمل وعقد المقاولة ؟

العبارة صحيحة (√)

موضوع العمولة كصورة من ملحقات الأجر ؟

س: حدد المشرع صور الاجر على سبيل ..؟

أ-الحصر **ب-المثال**

س: العنصر الأساسي والجوهري المميز لعقد العمل ..؟

أ-صاحب العمل والعامل **ب-الاجر**

س: ما يقضى به القاضي للعامل تجاه صاحب العمل من تعويض يثبت له وصف الاجر ؟

العبارة خطا (×) لا يثبت له وصف الاجر

س: التزام صاحب العمل بدفع الاجر هو قيام العامل بأداء العمل المتفق عليه دون استثناءات ؟

العبارة خطا (×) هناك استثناءات تتمثل في ١-فترات الاجازة السنوية ٢- وايام الاعياد ٣-وحالة عدم اداء العمل راجع الى صاحب العمل

س: لا تعد العمولة التي تعطى للطوفين والمندوبين اجرا الا اذا كانت هناك علاقة تبعية ؟

العبارة صحيحة (√)

س: الاجر هو كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله ثابتا كان او متغيرا نقدا او عينا ؟

العبارة صحيحة (√)

س: حصول العامل على نسبة مئوية معينة من ربح او ايراد المنشأة نظير عمله يسمى بـ... ؟

أ-الربح او الايراد ب-العمولة

موضوع ٨ المقصود بالعلاوة كصورة من ملحقات الأجر وأنواعها ؟

تطبيق البابل شيت (صح وخطأ ،، واختياري)

س : هي مبلغ من النقود يعطى للعامل زيادة على أجره لاعتبارات مختلفة فهي قد تعطى للعامل مراعاة لطول مدة خدمته لدى صاحب العمل وتمنح في هذه الحالة على فترات دورية : تعريف .....؟

أ-العلاوة ب-العمولة

س : يستحق العامل علاوة دورية بنص القانون ويختص بتحديد الحد الادنى المجلس القومي للأجور بنسبه.....؟

أ-٧ % ب-٥ %

س:صاحب العمل غير ملزم بأن يوضع بلائحة النظام الأساسي نظاما للعلاوة الدورية، لكن لو قام بوضعها اصبح ملزم بها

العبارة صحيحة (√)

س:لم يتضمن القانون المدني ولا قانون العمل ما يفيد اعتبار العرف مصدرا للعلاوة الدورية؟

العبارة صحيحة (√)

س : مصدر علاوة غلاء المعيشة والاعباء العائلية.....؟

أ-نص القانون ب-العرف

س: العلاوة نوعان : العلاوة الدورية ، وعلاوة غلاء المعيشة وأعباء العائلة ؟

العبارة صحيحة (√)

س: العلاوة الدورية : العلاوة الدورية هي مبلغ نقدي يضاف إلى الأجر الأصلي فى موعد دوري بما يتناسب مع امتداد خدمة العامل أو أقدميته فهي تمنح نتيجة أقدميته ؟

العبارة صحيحة (√)

موضوع ٩ المقصود بالمزايا العينية كصورة من ملحقات الأجر وأمثلة ؟ هاااام

يمكن تعريف الميزة العينية بأنها كل ما يحصل عليه العامل مقابل العمل في غير صورة النقد ويشترط لاعتبار الميزة العينية أجرا أو جزءا من الأجر أن تقدم للعامل لقاء عمله وألا تكون أداة من أدوات العمل ولا من مستلزماته ، وتعتبر الميزة العينية من مستلزمات العمل إذا كانت لازمة لا تجاوزه أو كان الغرض منها تمكين العامل من أداء العمل على الوجه الأكمل.

****أمثلة تطبيقية :** ١- قضى بأنه يعتبر من قبيل المميزات العينية تحمل صاحب العمل بسكن عماله فى بعض مبانيه والتزامه مقابل مصاريف استهلاك المياه.

٢- قضى بأنه وإن ألغى قرار رئيس الوزراء في تخصيص سيارات لنقل العاملين من محل إقامتهم إلى مقار عملهم لغير الوزراء ونوابهم والمحافظين ومن في حكمهم في الحكومة فإن ذلك لا يمنع من أن يؤدى العامل تعويضا نقديا لتلك الميزة.

***ومن الأمثلة على ما لا يعتبر من قبيل المميزات العينية :**

١- الملابس الخاصة التي تمنح للعمال لارتدائها أثناء العمل بقصد الظهور بالمظهر اللازم .

٢- السيارة التي يستخدمها العامل في تنقلاته الخاصة بالأعمال الموكلة إليه.

٣- ما يعطيه صاحب العمل للعامل من سكن أو غذاء مقابل مبلغ من النقود أيا كان مقداره أو مناسبته مع تكلفته الفعلية

٤- السماح بانتقال بعض العمال إلى الشركة بسياراتها دون مقابل أو نظير مقابل طالما أن الشركة ليست ملزمة أصلا بذلك .

آثار اعتبار الميزة العينية من الأجر :

١- التزام صاحب العمل بالوفاء بالمزايا العينية .

٢- إضافة قيمة الميزة العينية للأجر عند احتساب حقوق العامل .

٣- استحقاق العامل للمزايا العينية طوال فترة وقف عقد العمل طالما كان صاحب العمل ملزما بالأجر النقدي كحالة عطل المنشأة بسبب راجع إلى صاحب العمل .
٤- إذا انتهى عقد العمل لأي سبب من الأسباب تنقضى معه الميزة العينية . ٥- تقويم المزايا العينية .

تطبيق البابل شيت (صح وخطأ ،، واختياري)

س: كل ما يحصل عليه العامل مقابل العمل في غير صورة النقد: تعريف ....؟

أ-الميزة العينية ب-العمولة

س: يشترط لاعتبار الميزة العينية أجرا أو جزءا من الأجر أن تقدم للعامل لقاء عمله وألا تكون أداة من أدوات العمل ولا من مستلزماته ؟

العبارة صحيحة (√)

س: يشترط كذلك لاعتبار الميزة العينية من قبيل الأجر ان تكون قد منحت للعامل باعتبارها حقا له فلا تعتبر الميزة أجرا إذا منحت على سبيل التبرع ؟

العبارة صحيحة (√)

س: تعد الميزة العينية من قبيل الاجر لو منحت على سبيل التبرع ؟

العبارة خطا (×)

س: لا تعتبر الميزة العينية أجرا إلا إذا كان العامل لا يدفع مقابلا للحصول عليها؟

العبارة صحيحة (√)

س: دفع المقابل ينفي عن الميزة صفة الأجر؟

العبارة صحيحة (√)

س: يعد من قبيل المميزات العينية تحمل صاحب العمل بسكن عماله في بعض مبانيه والتزامه مقابل مصاريف استهلاك المياه؟

العبارة صحيحة (√)

س: لا تعد من قبيل الميزة العينية الملابس الخاصة التي تمنح للعمال لارتدائها أثناء العمل بقصد الظهور بالمظهر اللازم ؟

العبارة صحيحة (√)

س: يعد من قبيل الميزة العينية السيارة التي يستخدمها العامل في تنقلاته الخاصة بالأعمال الموكلة إليه ؟

العبارة خطا (×)

س: لا يعد من قبيل الميزة العينية السماح بانتقال بعض العمال إلى الشركة بسياراتها دون مقابل أو نظير مقابل ؟

العبارة صحيحة (√)

س: يترتب على اعتبار الميزة العينية من الاجر التزام صاحب العمل بالوفاء بالمزايا العينية ولا يكون ادئها متروكا لتقديره؟

العبارة صحيحة (√)

موضوع ١٣ قواعد تحديد الأجر باتفاق الطرفين ، وبواسطة القاضي والتشريع ؟

تطبيق البابل شيت (صح وخطأ ،، واختياري)

س: الاجر يتحدد فقط باتفاق الطرفين العامل وصاحب العمل ؟

العبارة خطا (×)

س: الاجر يتحدد باتفاق الطرفين العامل وصاحب العمل ويتدخل احيانا القاضي والمشرع لتحديده ؟

العبارة صحيحة (√)

س: يشترط في الاجر ان لا يقل عن الحد الادنى للأجور ؟

العبارة صحيحة (√)

س: حق العامل في الاجر يرتبط بتقديم العمل بصرف النظر عن وجود عقد عمل صحيح ام لا ؟

العبارة صحيحة (√)

س:تعد افضل طريقة في تحديد الاجر ويفضلها وتلقى ترحيبا لدى اصحاب الاعمال هي .... ؟

أ-تحديد الاجر بالإنتاج ب-تحديد الاجر على اساس الوحدة الزمنية

س: تعد أكثر صور الوحدة الزمنية ميزة للعامل هي الأجر الشهري ؟

العبارة صحيحة (√)

س: تعد طريقة تحديد الاجر بالإنتاج طريقة يفضلها اصحاب الاعمال ؟

العبارة صحيحة (√)

س:تعد اسواء طريقة في تحديد الاجر وتضر بأصحاب الاعمال هي .... ؟

أ-تحديد الاجر بالإنتاج **ب-تحديد الاجر على اساس الوحدة الزمنية**

س:لا يجوز لصاحب العمل أو العامل أن يعدل فى طريقة تحديد الأجر ؟

العبارة صحيحة (√)

س : يمكن لصاحب العمل دفع الاجرة بالعملة الاجنبية ؟

العبارة خطا (×) يجب ان يتم الدفع بالعملة المتداولة قانونا والا كان غير مبرأ لذمته

س : اشترط المشرع موافقه العامل كتابة على نقله من عمال المشاهرة الى الذين يتقاضون اجورهم بطرق اخرى ؟

العبارة صحيحة (√)

س : تملك هيئة التحكيم في منازعات العمل الجماعية تعديل الاجر ؟

العبارة صحيحة (√)

س : لا يجوز ان يؤدى تعديل الاجر الى تخفيض الاجر ؟

العبارة صحيحة (√)

س: مبدأ المساواة في الاجر ليس مطلقا ؟

العبارة صحيحة (√)

س: عدم تحديد الأجر في العقد لا يؤثر في انعقاد العقد وصحته ؟

العبارة صحيحة (√)

موضوع ١٣ هاااام قواعد الوفاء بالأجر ؟

– تقادم الحق في الأجر : لا يتضمن قانون العمل قواعد خاصة بتقادم الحق فى الأجر ولذلك يتعين الرجوع إلى القواعد العامة الواردة في القانون المدني . ويتضمن القانون المدني نوعين من التقادم الذي يسقط به الحق في الأجر الأول هو التقادم الحولي الذي نصت عليه المادة (٣٧٨/ب) من القانون المدني بقولها : تتقادم بسنة واحدة الحقوق الآتية :

١- حقوق العمال والخدم والإجراء من أجور يومية وغير يومية ومن ثمن ما قاموا به من توريدات .

٢- ويجب على من يتمسك بان الحق قد تقادم بسنة أن يحلف اليمين على أنه أدى الدين فعلا وهذه اليمين يوجهها القاضي من تلقاء نفسه وتوجه إلى ورثة المدين أو أوصيائهم إن كانوا قصرا بأنهم لا يعلمون بوجود الدين أو يعلمون بحصول الوفاء .

*وهناك التقادم الخمسي الذي نصت عليه المادة (٣٧٥ مدني) بقولها : يتقادم بخمس سنوات كل حق دوري متجدد ولو أقر به المدين كأجرة المباني والأراضي الزراعية ومقابل الحكر وكالفوائد والإيرادات المرتبة والمهايا والأجور والمعاشات . أما التقادم الحولي فهو يقوم على قرينة افتراض الوفاء ولذلك لا يصح التمسك به إذا كان المدين قد سلك مسلكا يتعارض مع هذه القرينة كما لو نازع فى وجود الدين أصلا أو نازع في قيمته .

** س: استحقاق العامل للأجر رغم عدم أداء العمل ؟ هاااام

– استحقاق العامل للأجر رغم عدم أداء العمل : القاعدة العامة تقضى بأنه إذا لم يؤدى العامل العمل فلا يستحق الأجر تطبيقا لنظرية السبب في الالتزامات فالعمل الذي يؤديه العامل هو سبب التزام صاحب العمل بدفع الأجر .

*ونظرا للطابع الحيوي للأجر بسبب اعتماد العامل على أجره فى حياته اليومية فى الغالب أراد المشرع أن يحيط الأجر بضمانات تقلل من عدم حصول العامل على أجره بسبب لا يد له فيه .** إذا حضر العامل إلى مقر عمله فى الوقت المحدد للعمل وكان مستعدا لمباشرة عمله وحالت دون ذلك أسباب ترجع إلى صاحب العمل اعتبر كأنه أدى عمله فعلا ويستحق أجره كاملا. أما إذا حضر وحالت بينه وبين مباشرة عمله أسباب قهرية خارجة عن إرادة صاحب العمل استحق

نصف أجره. ويلاحظ أن المشرع فرق بين الحالات التي يكون عدم أداء العمل فيها راجعا إلى أسباب قهرية رغما عن إرادة صاحب العمل والأسباب التي ترجع إلى صاحب العمل.

١- عدم أداء العمل لأسباب ترجع إلى صاحب العمل : وفى هذه الحالة يستحق العامل الأجر كاملا طالما أنه حضر غلى مقر عمله وكان مستعدا لأداء العمل ولم يمنعه من العمل إلا أسباب ترجع إلى صاحب العمل نفسه ويلاحظ أن المادة (٤١/عمل) لا ترق بين ما إذا كان المنع يرجع إلى خطأ ارتكبه صاحب العمل أو إلى فعل لا يعتبر خطا فالحكم واحد في الحالتين **هو استحقاق العامل لأجره كاملا** . فقد يكون فعل صاحب العمل عمديا كما لو كان المنع مقصودا به الإضرار بالعمال (كما لو أغلق صاحب العمل المنشأة للضغط على عماله فى نزاع بينه وبينهم) وقد يكون فعل صاحب العمل غير عمدي (كإهماله صيانة الآلات مما يترتب عليه تلفها وتوقفها عن العمل).

٢- عدم أداء العمل لأسباب قهرية تخرج عن إرادة صاحب العمل : وفى هذه الحالة يستحق العامل طبقا لنص المادة(٤١/عمل) **نصف الأجر** . وهذا الحكم يعد تقنينا لما جرى عليه العرف وتطبيقا لما استقرت عليه أحكام القضاء تأسيسا على مبادئ العدالة . وهو يمثل استثناء من القواعد العامة التي تقضي بأن القوة القاهرة تعفى المدين من أداء التزامه وينقضي التزام الطرف الأخر وذلك فى العقود الملزمة للجانبين ولكن اعتبارات العدالة ونظرا لما يمثله الأجر باعتباره المورد الأساسي الذي يعتمد عليه فى معيشته دفع المشرع إلى إلزام صاحب العمل بنصف الأجر .

تطبيق البابل شيت(صح وخطأ ،، واختياري)

س: لا يجوز أداء الأجر في يوم عطلة أو أجازه أو فى مكان أخر غير مكان العمل ؟

العبارة صحيحة (√)

س:يقع الاتفاق على الوفاء بالأجر في غير مكان العمل باطلا إلا إذا كان الاتفاق يحقق مصلحة العامل؟

العبارة صحيحة (√)

س:يجب الوفاء بالأجر في موطن صاحب العمل؟

العبارة صحيحة (√)

س:حقوق العمال والاجراء والخدم تتقادم بـ .... ؟

أ- **سنة** ب- خمس سنوات

س:التقادم الخمسي للحقوق .... ؟

أ- **لا يقوم على قرينة الوفاء** ب- يقوم على قرينة الوفاء

س:التقادم الحولي للحقوق .... ؟

أ- **يقوم على قرينة الوفاء** ب- لا يقوم على قرينة الوفاء

س:يعد وفاء صاحب العمل بالأجر في غير مكان العمل غير مبرء لذمته؟

العبارة خطأ (×) يبرئ الذمة

س:فى حالة انتهاء علاقة العمل يؤدى صاحب العمل الاجر للعامل وجميع مستحقاته فورا في مده لا تتجاوز .... ؟

أ- **٧ ايام** ب- ١٠ ايام

س: تؤدى الأجور وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل في أيام العمل وفى مكانه بالعملة المتداولة قانونا ؟

العبارة صحيحة (√)

س: يلتزم صاحب العمل بدفع أجور العمال نقدا وبالجنيه المصري باعتباره العملة المتداولة قانونا ولا يجوز الوفاء بأية عملة أجنبية؟

العبارة صحيحة (√)

س: حظر المشرع على صاحب العمل دفع الاجرة بالعملة الاجنبية؟

العبارة صحيحة (√)

س: قاعدة الوفاء بالعملة المتداولة قانونا من النظام العام ويبطل كل اتفاق يخالفها؟

العبارة صحيحة (√)

س: يجب تحديد الاجر بالعملات الحرة في المشروعات المقامة في المناطق الحرة؟

العبارة صحيحة (√)

س: يمكن لصاحب العمل ان يثبت الوفاء بالأجر .... ؟

أ- بالكتابة ب- بالبينة والقرائن

س: تقادم الحق في الاجر يجب الرجوع الى .....؟

أ- قواعد القانون المدني ب- قانون العمل

س: لصاحب العمل ان يتمسك في حال عدم الوفاء بالأجر يتمسك بـ .....؟

أ- التقادم الخمسي ب- التقادم الحولي

س: الدفع بتقادم الحق في الاجر حق .....؟

أ- حق موضوعي ب- حق شخصي

س: اذا كان عدم اداء العامل للعمل ل أسباب ترجع إلى صاحب العمل اعتبر كأنه أدى عمله فعلا ويستحق....؟

أ- يستحق اجره كاملا ب- يستحق نصف الاجر

س: اذا كان عدم اداء العامل للعمل ل اسباب قهرية وخارجة عن أرداه صاحب العمل اعتبر كأنه أدى عمله فعلا ويستحق....؟

أ- يستحق اجره كاملا **ب- يستحق نصف الاجر**

موضوع ١٤ هاااااام حماية الأجر ؟ امتياز دين الأجر ؟

أولا: امتياز دين الأجر : يحدث أن يتوقف صاحب العمل عن سداد ديونه ويفلس فيتزاحم الدائنون لاستيفاء حقوقهم ويتقدم أصحاب الديون الممتازة على الديون العادية وجعل المشرع لدين الأجر امتيازا عاما على أموال صاحب العمل من عقار ومنقول ونص على هذا الامتياز كل من القانون المدني وقانون العمل . فتنص المادة (١١٤١) من القانون المدني على أن يكون للمبالغ الآتية امتياز على جميع أموال المدين من منقول وعقار :

أ- المبالغ المستحقة للخدم والكتبة والعمال وكل أجير اخر من أجرهم ورواتبهم من أي نوع كان عن الستة أشهر الأخيرة .

ب- وتستوفى هذه المبالغ مباشرة بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة ومصروفات الحفظ والترميم أما فيما بينها فتستوفى بنسبة كل منها وهذا الامتياز يأتي في المرتبة الرابعة بعد امتياز المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة ومصروفات الحفظ والترميم ويتساوى مع امتيازين أخرين . هما امتياز المبالغ المستحقة عما تم توريده من مأكل وملبس فى الستة أشهر الأخيرة وامتياز النفقة المستحقة فى ذمة المدين لقاربه عن هذه المدة . ويظل الامتياز قائما أيضا لورثة العامل فى حالة وفاته فيكون لهم حق امتياز على جميع أموال صاحب العمل لاستيفاء ما يكون مستحقا لمورثهم (أي العامل) لدى صاحب العمل ليس من أجور ومكافآت فحسب بل وأيضا كافة مستحقات العامل المقررة في حالة الوفاة .

ثانيا: حماية حق العامل في حالة تعدد أصحاب العمل.

ثالثا: حماية حقوق عمال المقاول من الباطن : خروجا على القواعد العامة التي تقضي بانصراف أثر العقد على عاقديه قرر المشرع أن لعمال المقاول الحق في مطالبة صاحب العمل مباشرة بجميع الالتزامات التي تفرضها أحكام قانون العمل وخول نفس الحق لعمال المقاول من الباطن في مواجهة المقاول الأصلي.

*والمقصود بالمتنازل له عن الأعمال المستندة إليها كلها أو بعضها المقاولون الذين يعهد إليهم صاحب العمل بتنفيذ أعماله كلها أو بعضها مع بقائه محتفظا بمنشأته .

* كما يثبت الحق لعمال المقاول من الباطن قبل عمل من المقاول الأصلي ورب العمل وعلى ذلك يستطيع عمال المقاول أن يتقاضوا أجورهم المستحقة على المقاول مباشرة من الحق الذي يكون للمقاول على صاحب العمل وهم يحصلون على ذلك عن طريق دعوى مباشرة يرفعونها على صاحب العمل لا بواسطة دعوى غير مباشرة نيابة عن مدينهم الأصلي وهو المقاول.

رابعا: حماية حق العامل في حال انتقال المنشأة .

خامسا: حماية الأجر من اقتطاع صاحب العمل:

أ- الاقتطاع وفاء لقرض : فبالنسبة للقروض تنص المادة (٤٣) من قانون العمل على أنه لا يجوز لصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل أكثر من ١٠% وفاء لما يكون قد أقرضه من مال أثناء سريان العقد ولا أن يتقاضى عن هذه القروض أية فائدة ويسري ذلك الحكم على الأجور المدفوعة مقدما ..

ب- الاقتطاع مقابل الفقد أو التلف : وبالنسبة لما يكون مستحقا على العامل من تعويض بسبب فقد أو أتلاف مهمات أو الآت أو خامات فقد نصت المادة (٧٣عمل) على أنه إذا تسبب العامل بخطئه وبمناسبة عمله في فقد أو أتلاف مهمات أو الآت أو خامات أو منتجات يملكها صاحب العمل أو كانت فى عهدته التزم بأداء قيمة ما فقد أو أتلف . ولصاحب العمل بعد إجراء التحقيق وإخطار العامل أن يبدا باقتطاع المبلغ المذكور من أجره على ألا يزيد ما يقتطع لهذا الغرض على أجر خمسة أيام في الشهر الواحد ويجوز للعامل أن يتظلم من تقدير صاحب العمل .

* فيجب أن يكون التلف راجعا إلى خطأ العامل دون تمييز بين الخطأ العمدي والخطأ غير العمدي ذلك أن عبارة النص وردت كلمة الخطأ فيها مطلقة ومن ثم فإنه يجب التسوية بين الخطأين . كما يجب أن يلحق التلف أدوات أو مهمات أو منتجات صاحب العمل حتى ولو لم تكن في عهدة العامل كما تشمل الأدوات التي تكون فى عهدة صاحب العمل بصرف النظر عن مالكها فقد تكون أدوات استأجرها صاحب العمل

ج- الاقتطاع وفاء للغرامات : أما بالنسبة للاقتطاع الذي يقوم به صاحب العمل بمناسبة ممارسته سلطته التأديبية في المنشأة فإنه لا يجوز أن يقتطع من أجر العامل وفاء للغرامات التي يوقعها أكثر من احر خمسة أيام في الشهر الواحد .

سادسا: حماية الأجر من دائني العامل: لما كان الأجر يمثل المصدر الرئيسي للعامل في معيشته لذلك حرص المشرع على تقييد حقوق دائنى العامل فى استيفاء حقوقهم من الأجر.

تطبيق البابل شيت(صح وخطأ ،، واختياري)

س: جعل المشرع لدين الاجر امتيازا عاما على اموال صاحب العمل من عقار ومنقول ؟

العبارة صحيحة(√)

س: نص المشرع على امتياز دين الاجر للعامل في القانون المدني وقانون العمل ؟

العبارة صحيحة(√)

س: يستوفى دين الاجر بعد دين المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للدولة ؟

العبارة صحيحة(√)

س:يأتى امتياز دين اجر العامل في .... ؟

أ- المرتبة الرابعة ب- المرتبة الاولى

س: حق الامتياز المقرر للعامل على دين الاجر يشمل جميع المبالغ المستحقة للعامل بما فيها المكافأة والتعويض وبدون تحديد مدة زمنية ؟

العبارة صحيحة(√)

س: يتساوى دين الاجر مع دين النفقة المخصص لأقارب صاحب العمل ؟

العبارة صحيحة(√)

س:إذا تعدد أصحاب العمل كانوا مسئولين بالتضامن فيما بينهم عن الوفاء بالالتزامات الناشئة عقد العمل؟

العبارة صحيحة(√)

س:صاحب العمل والمقاول من الباطن يلتزمون بالتضامن فيما بينهم بالوفاء بالأجر؟

العبارة صحيحة(√)

س:يحق لعمال المقاول من الباطن المطالبة بحق الاجر فى مطالبة صاحب العمل والمقاول من الباطن عن طريق .. ؟

أ- الدعوى المباشرة ب- الدعوى غير المباشرة

س:لعمال المقاول من الباطن مطالبة صاحب العمل بكل حقوقهم في الاجر دون التقيد بحد معين؟

العبارة صحيحة(√)

س: عقد العمل من العقود ذات الاعتبار الشخصي ل....؟

أ- العامل ب- صاحب العمل

س: عقد العمل ليس من العقود ذات الاعتبار الشخصي لصاحب العمل؟

العبارة صحيحة(√)

س: أن عقد العمل يظل قائما بالرغم من تغير صاحب العمل بانتقال المنشأة؟

العبارة صحيحة(√)

س: في حال التصرف في المنشأة بالبيع أو الهبة أو الإرث ، فإن صاحب العمل القديم والجديد يكونان مسئولين بالتضامن فيما بينهما عن جميع الالتزامات الناشئة عن عقد العمل قبل وبعد التصرف الذي نقل ملكية المنشأة .

العبارة صحيحة (√)

س: لا يترتب على ادماج المنشأة فى غيرها او انتقالها بالإرث او الوصية او الهبة او البيع ولو كان بالمزاد العلني انهاء عقود المنشأة .

العبارة صحيحة (√)

س: لا يجوز لصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل أكثر من ١٠% وفاء لما يكون قد أقرضه من مال أثناء سريان العقد ولا يتقاضى أي فائدة عن القرض ؟

العبارة صحيحة (√)

س: المقصود بالأجر الذى يقتطع منه صاحب العمل وفاء لدين قرض هو **الاجر الفعلي** **وليس المسمى**؟

العبارة صحيحة (√)

س: المقصود بالأجر الذى يقتطع منه صاحب العمل وفاء لدين قرض هو **.....**؟

أ- الاجر الفعلي ب- الاجر المسمى

س: إذا تسبب العامل بخطئه وبمناسبة عمله في فقد أو أتلاف مهمات أو الآت أو خامات أو منتجات يملكها صاحب العمل أو كانت في عهدته التزم بأداء قيمة ما فقد أو أتلف على ألا يزيد ما يقتطع لهذا الغرض على أجر خمسة أيام في الشهر الواحد ؟

العبارة صحيحة (√)

س: لا يجوز لصاحب العمل أن يستوفي مستحقاته بطريق الاقتطاع إذا بلغ مجموعة أجر شهرين ؟

العبارة صحيحة (√)

س: بالنسبة للاقتطاع الذي يقوم به صاحب العمل بمناسبة ممارسته سلطته التأديبية في المنشأة فإنه لا يجوز أن يقتطع من أجر العامل وفاء للغرامات التي يوقعها أكثر من اجر خمسة أيام في الشهر الواحد؟

العبارة صحيحة (√)

س: لا يجوز الاستقطاع أو الحجز أو النزول عن الأجر المستحق للعامل لأداء أي دين إلا في حدود ٢٥% من هذا الأجر ، ويجوز رفع نسبة الخصم إلى ٥٠% في حالة دين النفقة ؟

العبارة صحيحة (√)

س: دين النفقة يقدم على دين اتلاف المهمات والادوات وما يوقع على العامل من جزاءات؟

العبارة صحيحة (√)

س: اتلاف العامل للمهمات والات او عهده صاحب العمل دون تمييز بين الخطأ العمد وغير العمدى ؟

العبارة صحيحة (√)

س: يجوز لصاحب العمل فصل العامل اذا ارتكب خطأ جسيم نشأ عنه اضرار جسيمة لصاحب العمل؟

العبارة صحيحة (√)

س: لا يجوز لصاحب العمل الاقتطاع من اجر العامل وفاء للغرامات بأكثر من .....؟

أ- اجر خمسة ايام في الشهر الواحد ب- اجر عشرة ايام في الشهر الواحد

موضوع ١٥ هاااام القيود المقررة على صاحب العمل حماية لشخص العامل؟

تتمثل هذه القيود في قيود استخدام الاحداث وقيود استخدام النساء:

١- حماية الأطفال.

أ- الحد الادنى العام لسن العامل:

تنص المادة (٩٩) من قانون العمل على انه " يحظر تشغيل الاطفال من الاناث والذكور قبل بلوغهم سن اتمام التعليم الأساسي، او اربع عشرة سنة ايهما اكبر، ومع ذلك يجوز تدريبهم متى بلغت سنهم اثنتي عشرة سنة".
والعقد الذى يبرم بالمخالفة لهذا الحظر يقع باطلا بطلانا مطلقا لعدم مشروعية المحل وهو عمل من يقل سنه عن ١٤ سنة فالحظر يتعلق بالنظام العام المتعلق بالمصلحة العامة.

ب- الحد الأدنى للتشغيل فى بعض الاعمال:

تطبيقا للمادة (١٠٠) من قانون العمل التى أناطت بوزير القوى العاملة اصدار قرار بتحديد نظام تشغيل الاطفال والاعمال والمهن والصناعات التى يحظر تشغيلهم فيها وفقا لمراحل السن المختلفة.

وفقا للمادة الثانية من القرار لا يجوز تشغيل الاطفال الذين تقل سنهم عن ١٦ سنة كاملة فى المهن والصناعات الاتية:

١- الاعمال التى تعرض الاطفال للاستغلال البدنى او النفسى او الجنسى او استخدامهم لمزاولة انشطة غير مشروعة.

٢- الاعمال التى يتم التعرض فيها الى مخاطر فيزيائية او كيميائية.

٢- حماية النساء: انطلاقا من حماية المرأة باعتبار انها اقل قدرة على تحمل مشاق بعض الاعمال ومن رعاية دور المرأة كربة للبيت يقع على عاتقها واجبات أساسية تجاه الاسرة حرص المشرع على حظر بعض الاعمال على النساء التى تتنافى وطبيعتهن الجسمانية، فالعمل لا يجب ان يكون على حساب الانوثة وانما تجب مراعاتها والمحافظة عليها هذا من ناحية ومن جهة اخرى حرص ايضا على تنظيم عمل النساء بصورة تمكنها من القيام بعملها فى المنزل وواجباتها العائلية تجاه زوجها وأولادها.

تطبيق البابل شيت(صح وخطأ ،، واختياري)

س: يجب على المعاقين وكان قادرا على العمل ان يقيد اسمه في مديرية القوى العاملة التابع لها ؟

العبارة صحيحة(√)

س: القانون الجديد رقم ١٠ لسنة ٢٠١٨ الذى ينظم شئون وتشغيل المعاقين الزم القانون اصحاب الاعمال ان كل من يستخدم عشرين فأكثر تعيين نسبة ٥ % من مجموع العاملين بالمشروع ؟

العبارة صحيحة(√)

س: تنص المادة (٩٩) من قانون العمل على انه " يحظر تشغيل الاطفال من الاناث والذكور قبل بلوغهم سن اتمام التعليم الأساسي، او اربع عشرة سنة ايهما اكبر، ومع ذلك يجوز تدريبهم متى بلغت سنهم اثنتي عشرة سنة"؟

العبارة صحيحة(√)

س: العقد الذى يبرم مع العامل اقل من ١٤ سنة يقع باطل بطلانا مطلقا والحظر متعلق بالنظام العام؟

العبارة صحيحة(√)

س: الزم المشرع صاحب العمل الذى يستخدم اكثر من ٥٠ عاملا استخدام المعاقين في حدود ٥ %؟

العبارة صحيحة(√)

س: يجوز بقرار من المحافظ المختص بعد موافقة وزير التعليم الترخيص بتشغيل الاطفال من سن اثنى عشرة سنة الى اربع عشرة سنة في اعمال موسمية لا تضر بمصلحتهم؟

العبارة صحيحة(√)

س: يجوز تدريب الاطفال من سن....؟

أ- ١٢ سنة ب- ١٤ سنة

س: الحد الادنى لسن تشغيل الاطفال من سن....؟

أ- ١٢ سنة ب- ١٤ سنة

س: يحظر تشغيل الاطفال اكثر من ....؟

أ- ٨ ساعات يوميا ب- ٦ ساعات يوميا

س: يحظر تشغيل الاطفال ساعات عمل اضافية او في ايام الراحة الاسبوعية والعطلات الرسمية؟

العبارة صحيحة(√)

س: يحظر تشغيل الاطفال والنساء في جميع الاحوال ما بين الساعة السابعة مساء والسابعة صباحا؟

العبارة صحيحة(√)

س: استثنى المشرع من احكام تشغيل الاطفال الذين يعملون في اعمال الزراعة البحتة؟

العبارة صحيحة(√)

س: لا يجوز تشغيل الاطفال الذين تقل سنهم عن ١٨ سنة في العمل تحت سطح الارض في المناجم والمحاجر؟

العبارة صحيحة(√)

س: لا يجوز تشغيل الاطفال اكثر من ....؟

أ- ٨ ساعات يوميا **ب- ٦ ساعات فى اليوم و ٤ ساعات متصلة**

س: لا يجوز تشغيل الاطفال الذين تقل سنهم عن ١٦ سنة كاملة فى المهن والصناعات الاتية:
١- الاعمال التي تعرض الاطفال للاستغلال البدني او النفسي او الجنسي او استخدامهم لمزاولة انشطة غير مشروعة.
٢- الاعمال التي يتم التعرض فيها الى مخاطر فيزيائية او كيميائية؟

العبارة صحيحة(√)

س: لا يجوز تشغيل الاجانب الا بعد الحصول على ترخيص من وزير القوى العاملة والهجرة؟

العبارة صحيحة(√)

س: وضع المشرع قيدا على حرية المتعاقدين في الاختبار واوجب ان لا تزيد هذه المدة على ثلاثة اشهر؟

العبارة صحيحة(√)

س: لا يجوز تشغيل النساء في الاعمال التي تتنافى مع طبيعتهن الجسمانية والاخلاقية؟

العبارة صحيحة(√)

موضوعهاااام عقد العمل تحت الاختبار ؟

س: هناك اختلاف بين عقد العمل تحت الاخبار وعقد تحت التمرين ؟

العبارة صحيحة(√)

س:يذهب غالبية الفقه المصري الى ان عقد العمل تحت الاختبار هو عقد عمل معلق على شرط فاسخ هو عدم نجاح التجربة؟

العبارة صحيحة(√)

س: اعتبر القضاء المصري عقد العمل تحت الاختبار هو عقد ....؟

أ- معلق على شرط واقف **ب- معلق على شرط فاسخ**

س: اوجب المشرع ان لا تزيد مده عقد العمل تحت الاختبار عن ....؟

أ- سته اشهر **ب- ثلاثة اشهر**

س: يمكن ان تقل مدة العمل تحت الاختبار ولكن لا يمكن ان تزيد عن ثلاثة اشهر ؟

العبارة صحيحة(√)

س: وضع المشرع قيدا على صاحب العمل وهو عدم جواز تعيين العامل تحت الاختبار اكثر من مرة واحدة عند نفس صاحب العمل ؟

العبارة صحيحة(√)

س: يلتزم صاحب العمل بتعليق لائحة تنظيم العمل الذى يستخدم في منشأته اكثر من ....؟

أ- عشرون عامل فأكثر **ب- عشرة عمال فأكثر**

س: الكتابة ليست ركن من اركان عقد العمل ويحق للعامل اثبات العقد بكافة طرق الاثبات ؟

العبارة صحيحة(√)

موضوع١٦ التزام العامل بأداء العمل؟ (من اثار عقد العمل)

تنص المادة (١/٦٨٥) من القانون المدني على انه يجب على العامل:

أ- أداء العامل للعمل بدقة وأمانة:.

ب- أداء العمل المتفق عليه:

لا يجوز لصاحب العمل ان يخرج على الشروط المتفق عليها فى عقد العمل الفردي او اتفاقية العمل الجماعية او ان يكلف العامل بعمل غير متفق عليه ألا اذا دعت الضرورة الى ذلك.

: ونتعرض للحالات التي يجوز فيها لصاحب العمل تكليف العامل بعمل غير العمل المتفق عليه:

الحالة الأولى: حالة الضرورة او القوة القاهرة.

***والمقصود بحالة الضرورة** الظروف الملحة الطارئة على مكان العمل او ظروفه او العمال ومثال ذلك ان تكون الالة التي يعمل عليها العامل تنذر بالانفجار او ان تهدد النيران مصنعا فيكون لصاحب العمل ان يكلف العمال بمقاومتها حماية للمصنع او يتهدم المصنع او جزء منه فيجوز لصاحب العمل ان يكلفهم برفع الأنقاض دون ان يحتجوا بان هذه الاعمال لا تدخل فى الاعمال المتفق عليها.

***والمقصود بالقوة القاهرة** الحادث الذى لا يمكن توقعه ويستحيل دفعه كالحرب والزلزال والفيضان.

الحالة الثانية: عدم الاختلاف الجوهري في العمل: *ويجوز لصاحب العمل أيضا ان " يكلف العامل بعمل غير المتفق عليه اذا كان لا يختلف عنه اختلافا جوهريا بشرط عدم المساس بحقوق العامل".

وللقضاء تطبيقات كثيرة في هذا الشأن منها تطبيقات تتعلق بالتعديل " غير الجوهري" والتعديل "الجوهري".

****التعديل " غير الجوهري":-** ١- قضى بجواز نقل العامل من قسم الى قسم في ذات المنشأة مادام لا يوجد فارق جوهري في عمل العامل بين القسمين كما لو كان عملا كتابيا.

٢- وقضى كذلك بان العمل فى صناعة القمصان لا يختلف عن صناعة البيجامات وليس منها اقل ميزة او درجة من الأخر ولذلك يجوز لصاحب العمل تكليف عامل يشتغل في تفصيل وحياكة القمصان بالعمل في تفصيل وحياكة البيجامات وله فى حالة امتناعه عن تنفيذ هذا الأمر فسخ عقده دون سبق إعلان او تعويض.

****التعديل الجوهري:** ١- قضى بانه " لا يجوز تكليف رئيس العمال بالعمل كعامل حتى ولو لم ينقص أجره اذ شتان بين من يعمل بيده ويبذل مجهودا ماديا طوال اليوم بعد ان تقدمت به السنون وبين رئيس مهمته الأشراف والأعداد والتوجيه".

٢- وقضى بانه اذا كان لدى الشركة طائفة خاصة من العمال متفرقين مختصين بنظافة الأرض والطرقات والممرات او تنظيف أماكن العمال.

****مدى سلطة صاحب العمل في المساس بحقوق العامل:** *يعد الأجر من اهم العناصر الجوهرية في العقد وقد نصت المادة (٧٦) من قانون العمل صراحة على ان التعديل غير الجوهري يجب الا يكون من شانه المساس بحقوق العامل وفى مقدمة تلك الحقوق الأجر وبمفهوم المخالفة فان التعديل يكون جوهريا اذا كان من شانه المساس بالأجر.

*ولكن لا تعتبر من العناصر الجوهرية الملحقات غير الدائمة للأجر فهذه الملحقات ليس لها صفة الثبات والاستقرار.

****مدى سلطة صاحب العمل فى تغيير مكان العمل:** يلتزم العامل بأداء العمل فى المكان المتفق عليه في العقد سواء كان هذا الاتفاق صريحا او ضمنيا يستفاد من ظروف التعاقد وملابساته.

*والأصل انه لا يجوز لصاحب العمل ان يغير المكان المتفق عليه بنقل العامل إلى مكان اخر ويلتزم العامل بأداء العمل فى المكان المتفق عليه في العقد صراحة او ضمنا.

الحالة الثالثة: حالة التدريب والتأهيل: استحدث قانون العمل هذه الحالة فى المادة (٢/٧٦) التي نصت على انه "ومع ذلك يجوز لصاحب العمل تدريب العامل وتأهيله للقيام بعمل مختلف يتماشى مع التطور التقني فى المنشأة".

م- بذل العناية المعتادة في تأدية العمل:.

تطبيق البابل شيت(صح وخطأ ،، واختياري)

س: الاصل انه لا اختلاف بين عقود العمل الخاضعة للقانون المدني وتلك الخاضعة لقانون العمل ؟

العبارة صحيحة(√)

س: يذهب جانب من الفقه الى ان التزامات العامل وردت على سبيل المثال وليس الحصر؟

العبارة صحيحة(√)

س: تنص المادة (٦٨٥) من القانون .....على التزامات العامل؟

أ- القانون المدني ب- قانون العمل

س:الأصل ان التزام العامل بتأدية العمل التزام ذو طابع شخصي بالنسبة للعامل ؟

العبارة صحيحة(√)

س: تنقضي علاقة العمل بوفاة....؟

أ- العامل ب- صاحب العمل

س: صاحب العمل لا يستطيع ان يلزم ورثة العامل بالاستمرار في العمل الذى كان يقوم به مورثهم ؟

العبارة صحيحة(√)

س: قد يأتي عقد العمل خاليا من تحديد نوع العمل فلا يترتب على أغفال ذلك ان يكون العقد باطلا؟

العبارة صحيحة(√)

س: لا يجوز لصاحب العمل ان يكلف العامل بعمل غير متفق عليه ألا اذا دعت الضرورة الى ذلك؟

العبارة صحيحة (√)

س: يجوز لصاحب العمل تدريب العامل وتأهيله للقيام بعمل مختلف يتماشى مع التطور التقني في المنشأة؟

العبارة صحيحة (√)

س: الحالات التي يجوز فيها لصاحب العمل تكليف العامل بعمل غير العمل المتفق عليه:
١-حالة الضرورة او القوة القاهرة ٢-عدم الاختلاف الجوهري ٣-التدريب او التأهيل؟

العبارة صحيحة (√)

س: المشرع اجاز لصاحب العمل تكليف العامل بعمل غير المتفق عليه اذا دعت الضرورة الى ذلك منعا لوقوع حادث او إصلاح ما نشأ عنه حتى ولو كان العمل الذى نشأ بسبب حالة الضرورة يختلف اختلافا جوهريا عما كان يقوم به العامل؟

العبارة صحيحة (√)

س: يجوز لصاحب العمل ان يكلف العمال بمقاومتها حماية للمصنع او يتهدم المصنع او جزء منه فيجوز لصاحب العمل ان يكلفهم برفع الأنقاض دون ان يحتجوا بان هذه الاعمال لا تدخل في الاعمال المتفق عليها؟

العبارة صحيحة (√)

س:في حالة تعديل صاحب العمل للعمل بالإرادة المنفردة في حالة الضرورة والقوة القاهرة يكون عبء الاثبات على....؟

أ- صاحب العمل ب- العامل

س:اذا عجز صاحب العمل عن الاثبات في تعديل العقد بالإرادة المنفردة وامتنع العامل عن القيام بالعمل الذى كلف به فلا يعتبر امتناعه إخلالا بالتزاماته ؟

العبارة صحيحة (√)

س: التغيير الجوهري للعمل فهو امر لا يملكه صاحب العمل الا في حالة الضرورة والقوة القاهرة؟

العبارة صحيحة (√)

س: نقل العامل من قسم الى قسم في ذات المنشأة كما لو كان عملا كتابيا يعد من قبيل....؟

أ- التعديل الغير جوهري ب- التعديل الجوهري

س: تكليف رئيس العمال بالعمل كعامل حتى ولو لم ينقص أجره يعد من قبيل ...؟

أ- التعديل الغير جوهري **ب- التعديل الجوهري**

س:يعد الأجر من اهم العناصر الجوهرية في العقد فان التعديل يكون جوهريا اذا كان من شانه المساس بالأجر؟

العبارة صحيحة (√)

س:المساس بحقوق العامل ومنها الحق في الاجر يعد من قبيل ....؟

أ- التعديل الغير جوهري **ب- التعديل الجوهري**

س: لا تعتبر من العناصر الجوهرية الملحقات غير الدائمة للأجر؟

العبارة صحيحة (√)

س: يجوز لصاحب العمل المساس بحقوق العامل في بدل الانتقال وحرمان العامل منه؟

العبارة صحيحة (√)

س: اذا لم يتفق صراحة او ضمنا على تحديد مكان العمل وكان للمنشأة عدة فروع جاز لصاحب العمل ان يحدد مكان العمل للعامل في أي فرع؟

العبارة صحيحة (√)

س: يجوز لصاحب العمل تدريب العامل وتأهيله للقيام بعمل مختلف يتماشى مع التطور التقني في المنشأة"؟

العبارة صحيحة (√)

س: يلتزم العامل بان يؤدى العمل ويبذل في تأديته من العناية ما يبذله الشخص المعتاد؟

العبارة صحيحة (√)

التزام العامل بطاعة أوامر صاحب العمل ؟

س: سلطة صاحب العمل في إصدار الأوامر والتعليمات إلى العامل مقيدة بنطاق العمل الذي يقوم به ، فلا تمتد إلى حياته الشخصية ومعيشته الخاصة خارج نطاق العمل ؟

العبارة صحيحة(√)

س: هناك بعض الاعمال التي يجب ان يكون سلوك العمال الشخصي قدوة صالحة ومن حق صاحب العمل في مراقبة اعمالهم؟

العبارة صحيحة(√)

س: سلطة صاحب العمل في إصدار الأوامر والتعليمات مقيدة بألا يكون في هذه الأوامر ما يخالف العقد أو القانون أو اللوائح أو الآداب العامة ؟

العبارة صحيحة(√)

موضوع ١٧ هاااااام التزام العامل الاتفاقي بعدم المنافسة؟

****ان المشرع يتطلب توافر الشروط الاتية لصحة الاتفاق على عدم المنافسة:**

١- ان يكون لصاحب العمل مصلحة في اشتراط عدم المنافسة:

وتكون هذه المصلحة متوافرة " اذا كان العمل الموكول الى العامل يسمح له بمعرفة عملاء رب العمل او بالاطلاع على سر اعماله" اذ فى هاتين الحالتين تكون لرب العمل مصلحة جدية فى اشتراط عدم المنافسة بعد انتهاء العقد فقد يخشى من اجتذاب العامل عملاء رب العمل الذين اتصل بهم اثناء عمله لديه كما يخشى من استفادته بأسرار العمل التي اطلع عليها اثناء العمل واستخدامها فى منافسته ولن يحول دون منافسة العامل لصاحب العمل التزام العامل بعدم افشاء اسرار العمل فهذا الالتزام الاخير لا يمنع العامل من استخدام هذه الاسرار لحسابه الخاص.

ويعد هذا الشرط ضمانه هامة للعامل في وجه استغلال صاحب العمل له.

٢- ان يكون العامل بالغا رشده وقت أبرام العقد: فلا يكفى لصحة هذا الشرط ان يتوافر لدى العامل الاهلية اللازمة لأبرام عقد العمل وانما يلزم لصحته ان يكون كامل الاهلية وهى بلوغ سن ٢١ سنة.

٣- ان يكون المنع من المنافسة نسبيا: ويقصد بهذا ان يكون شرط عدم المنافسة مقصورا من حيث الزمان والمكان ونوع العمل على القدر الضروري لحماية مصالح رب العمل المشروعة.

*<u>فمن حيث الزمان</u>: يجب ان يكون المنع محددا بمدة زمنية معقولة فلا يجوز ان يكون مؤبدا. وتقدير ما اذا كانت المدة معقولة ام لا من تقدير من المسائل الموضوعية التي يستقل بتقديرها قاضى محكمة الموضوع.

*<u>ومن حيث المكان</u>: يقتضى ان يكون الشرط محددا بنطاق مكان معين فلا يجوز الاتفاق على منع العامل من المنافسة مطلقا فى أي مكان. انما يجب ان يقتصر المنع من المنافسة على المكان الذى يمتد اليه نشاط صاحب العمل.

*<u>من حيث نوع العمل</u>: فيتعين ان يكون المنع قاصرا على المهنة او الحرفة او النشاط الذى يباشره صاحب العمل والاعمال المرتبطة بهذا النشاط طالما ان لصاحب العمل مصلحة مشروعة فى اشتراط منع المنافسة فى شانه.

٤- الا يقترن الاتفاق على عدم المنافسة بشرط جزائى مبالغ فيه:

ذلك ان وجود مثل هذا الشرط الجزائى يعتبر وسيلة لإكراه العامل على البقاء فى خدمة صاحب العمل اطول مدة ممكنة وهو ما يتضمن إهدارا لحرية العامل لذلك وضع المشرع جزاء قاسيا على مخالفة هذا الحكم.

وقد خرج المشرع على القواعد العامة والتى بموجبها يجوز للقاضي تخفيض التعويض فى الشرط الجزائى اذا كان مبالغا فيه بأن ابطل الشرط الجزائي المبالغ فيه.

****اثر الاتفاق على عدم المنافسة:**

اذا توافرت شروط الاتفاق على عدم المنافسة الأربعة كان الشرط صحيحا ويجب التزام العامل طبقا لذلك بعد انتهاء العقد بعدم منافسة رب العمل وبعدم الاشتراك فى اى مشروع يقوم بمنافسته على النحو المتفق عليه .

****على ان صاحب العمل لا يستطيع التمسك بشرط عدم المنافسة رغم توافر شروطه في حالتين: هاااام**

الحالة الأولى: اذا فسخ رب العمل العقد او رفض تجديده دون ان يقع من العامل ما يبرر ذلك:

الحالة الثانية: اذا وقع من صاحب العمل ما يبرر فسخ العامل للعقد:

استفادة الخلف الخاص لرب العمل من الاتفاق بعدم المنافسة:

القاعدة ان الخلف الخاص يخلف السلف فى حقوقه والتزاماته الناشئة عن اى عقد من العقود اذا كانت من مستلزمات الشيء الذى ينتقل اليه وكان يعلم بها. وحق صاحب العمل فى اقتضاء الوفاء بالالتزام بعدم المنافسة من العامل.

تطبيق البابل شيت(صح وخطأ ،، واختياري)

س: يشترط لصحة الشرط الاتفاقي بعدم المنافسة ما يلى:
١-ان يكون العامل بالغا رشده وقت ابرام العقد ٢-ان يكون القيد مقصورا من حيث الزمان والمكان ونوع العمل؟

العبارة صحيحة (√)

س: لا يجوز لصاحب العمل ان يتمسك بالشرط الاتفاقي بعدم المنافسة اذا قام هو بفسخ العقد او رفض تجديده دون مبرر او اذا وقع منه ما يبرر فسخ العامل للعقد؟

العبارة صحيحة (√)

س: اذا تم الاتفاق على شرط جزائي في حالة الاتفاق على عدم المنافسة وكان مبالغا فيه كان الشرط باطلا ؟

العبارة صحيحة (√)

س: المشرع يتطلب لصحة الاتفاق على عدم المنافسة ان تكون لرب العمل مصلحة جدية فى اشتراط عدم المنافسة بعد انتهاء العقد؟

العبارة صحيحة (√)

س: اذا ثبت ان العمل الموكول الى العامل لا يسمح له بمعرفة عملاء رب العمل او بالاطلاع على سر اعماله فلن تكون لصاحب العمل مصلحة في اشتراط عدم المنافسة؟

العبارة صحيحة (√)

س:لا يكفى لصحة اشتراط عدم المنافسة ان يتوافر لدى العامل الاهلية اللازمة لأبرام عقد العمل وانما يلزم لصحته ان يكون كامل الاهلية وهى بلوغ سن ٢١ سنة؟

العبارة صحيحة (√)

س: ان يكون شرط عدم المنافسة مقصورا من حيث الزمان والمكان ونوع العمل على القدر الضروري لحماية مصالح رب العمل المشروعة؟

العبارة صحيحة (√)

س: يجب ان يكون المنع من المنافسة محددا بمدة زمنية معقولة فلا يجوز ان يكون مؤبدا؟

العبارة صحيحة (√)

س: يقتضى ان يكون الشرط من المنافسة محددا بنطاق مكان معين فلا يجوز الاتفاق على منع العامل من المنافسة مطلقا في أي مكان. انما يجب ان يقتصر المنع من المنافسة على المكان الذى يمتد اليه نشاط صاحب العمل؟

العبارة صحيحة (√)

س: فيتعين ان يكون المنع من المنافسة قاصرا على المهنة او الحرفة او النشاط الذى يباشره صاحب العمل والاعمال المرتبطة بهذا النشاط ؟

العبارة صحيحة (√)

س: يجوز للقاضي تخفيض التعويض في الشرط الجزائي اذا كان مبالغا فيه بأن ابطل الشرط الجزائي المبالغ فيه فى عقد الاتفاق بعدم المنافسة؟

العبارة صحيحة (√)

س: صاحب العمل لا يستطيع التمسك بشرط عدم المنافسة رغم توافر شروطه في حالتين:
الحالة الأولى: اذا فسخ رب العمل العقد او رفض تجديده دون ان يقع من العامل ما يبرر ذلك
الحالة الثانية: اذا وقع من صاحب العمل ما يبرر فسخ العامل للعقد؟

العبارة صحيحة (√)

س: اذا قام صاحب العمل بفسخ عقد العمل قبل انتهاء مدته دون ان يقع من العامل ما يبرر الفسخ او رفض تجديد العقد لا يجوز لصاحب العمل التمسك بالشرط الاتفاقي بعدم المنافسة؟

العبارة صحيحة (√)

س: اذا لم يقم صاحب العمل بالوفاء بالتزاماته او أساء معاملة العامل او وقع منه او ممن ينوب عنه اعتداء على العامل فيسقط حقه في التمسك بالاتفاق على عدم المنافسة ؟

العبارة صحيحة(√)

س:استفادة الخلف الخاص لرب العمل من الاتفاق بعدم المنافسة؟

العبارة صحيحة(√)

موضوع مدى حقوق صاحب العمل على اختراعات العامل؟

اذا توصل شخص الى اختراع فانه يتمتع بحق ادبي او معنوي على اختراعه يتمثل في نسبة الاختراع اليه وسلطته في التغيير او التبديل فيه ولا يجوز له التنازل عنه بمقابل او بدون مقابل فهو من الحقوق اللصيقة بشخص المخترع ويتمتع ايضا بحق مالي يتمثل في حصوله على ما يحققه الاختراع من فوائد مالية ويجوز النزول عن هذا الحق للغير بعوض او بغير عوض.

س:الاختراعات الحرة تكون حقا خالصا...؟

أ- للعامل ب- صاحب العمل

س:الاختراعات العرضية تكون حقا خالصا...؟

أ- للعامل **ب- صاحب العمل**

س: الاستغلال المالي للاختراعات العرضية تثبت في الاصل...؟

أ- للعامل ب- صاحب العمل

موضوع١٨ هااااام العقوبات التأديبية أو الجزاءات التأديبية ؟

☆☆حالات الخطأ الجسيم التي تجيز فصل العامل؟

أولاً : الجزاء التأديبي يكون وفقا للائحة الجزاءات وتنظيم العمل :

ثانياً : الجزاءات التأديبية محددة على سبيل الحصر :

تقضى المبادئ العامة لقانون التأديب ان الجزاءات التأديبية يجوز توقيعها دون وجود نص وهو المقرر فى نظام تأديب العاملين بالحكومة والقطاع العام ، وان العقوبات التأديبية فى ذلك جاءت على سبيل الحصر فقد نص القرار الوزارى رقم ١٨٥ لسنة ٢٠٠٣ على ان الجزاءات الواردة باللائحة تمثل الحد الاقصى لما يجوز توقيعه ، وهذه الجزاءات هى :

١ـ الإنذار : الإنذار هو أخف العقوبات التأديبية ، وهو يتضمن تنبيه العامل إلى المخالفة التي ارتكبها وتحذيره من ارتكابها ثانية وإلا تعرض لعقوبة أشد .
أنه لا يلزم أن يكون الإنذار كتابياً .

٢ـ الخصم من الأجر : الخصم من الأجر مبلغ من النقود يقتطع من أجر العامل ، كعقوبة على إخلاله بالالتزامات الواقعة عليه ، وتكون الغرامة مبلغاً محدداً أو مبلغاً مساوياً للأجر عن مدة معينة كأجر ساعة أو يوم ، وإذا كان العامل يشتغل بالقطعة فإن أجره اليومي يحسب على أساس متوسط ما تناوله عن أيام العمل الفعلية في السنة الأخيرة .
لا يجوز لصاحب العمل ان يوقع عن المخالفة الواحدة غرامة عن مدة تزيد على اجر خمسة ايام ولا يجوز ان يقتطع من اجر العامل وفاء للجزاءات التى توقع عليه اكثر من خمسة ايام فى الشهر الواحد.
لا يستفيد صاحب العمل ماديا من حصيلة الغرامات .والعقوبة شخصية توقع على العامل ولا تمتد الى ورثته.

٣ـ تأجيل موعد استحقاق العلاوة السنوية لمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر : والمقصود بها العلاوة الدورية التي تمنح للعاملين كل سنة وفقاً لعقد العمل الفردي أو الجماعي أو اللائحة أو المادة ، وعند حلول موعد استحقاق العامل لهذه العلاوة فإن العامل الذي وقع عليه هذا الجزاء ، بتأجيل موعد استحقاقه لها بعد أقصى ثلاثة أشهر ، فيجوز أن يكون التأجيل لمدة أقل ، فإذا انقضت المدة المحددة بقرار الجزاء صرفت للعامل العلاوة دون حاجة إلى إجراءات جديدة .

٤ـ الحرمان من جزء من العلاوة السنوية بما لا يجاوز نصفها :
والحرمان هنا يقتصر على جزء من العلاوة السنوية بشرط ألا يجاوز نصفها ، فيجوز أن يكون الربع أو الثلث أو نسبة معينة ٤٠% مثلاً ، وهذا الجزاء لا يؤثر على استحقاق العامل للعلاوة الدورية التالية كاملة في موعدها المقرر .

٥ـ تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد على سنة :
ومقتضاه أن هذا الجزاء لا يوقع إلا اعتباراً من تاريخ استحقاق العامل للترقية ، ويتم حساب مدة الحرمان من الترقية التي لا تزيد على سنة اعتباراً من هذا التاريخ ، ومدة السنة مقررة في حدها الأقصى فيجوز تأجيل ترقية العامل لمدة أقل

٦ـ خفض الأجر بمقدار علاوة على الأكثر : الجزاء هنا متعلق بأجر العامل ، وتخفيضه بمقدار علاوة على الأكثر ، فالفرض في هذه الحالة أن العقوبة توقع على العامل وهو مستحق لكافة علاواته المقررة قانوناً ، ولكن المشرع أراد أن يعاقبه في أجره.

٧- الخفض إلى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة دون إخلال بقيمة الأجر الذي كان يتقاضاه:
ويقصد به تخفيض الدرجة الوظيفية للعامل إلى الدرجة الأدني مباشرة إذا ارتكب العامل خطأ تأديبياً وفقاً لما هو منصوص عليه في لائحة الجزاءات بشرط ألا يمس أجر العامل ، فالجزاء ينصب فقط على وضع العامل الأدبي ، فالترقية هي بالنسبة للعامل اعتلاء السلم الوظيفي . يزيد من مكانته الأدبية وسلطاته ومسئولياته .

٨- الفصل من الخدمة : الفصل من الخدمة يعني إنهاء خدمة العامل وهو يعتبر من أشد العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على العامل لما لها من آثار خطيرة على العامل وأسرته نظراً لاعتماد العامل على دخله من العمل ، والفصل يؤدي إلى إنهاء علاقة العمل.

****لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيماً ويعتبر من قبيل الخطأ الجسيم الحالات الآتية :**

****حالات الخطأ الجسيم التي تجيز فصل العامل :**

١.إذا ثبت انتحال العامل شخصية غير صحيحة أو قدم مستندات مزورة وهذه الحالة تشمل صورتان :
الأولى : انتحال العامل شخصية غير صحيحة ، بأن يوهم صاحب العمل بأنه شخص آخر وثبت ذلك .
الثانية : تقديم مستندات مزورة .

٢.ارتكاب العامل لخطأ نشأت عنه أضرار جسيمة لصاحب العمل : وهذا الخطأ قد يكون عمدياً أو غير عمدي .
ويجب أن يكون الخطأ الذي ارتكبه العامل جسيماً ، فلا يكفي لفصل العامل ارتكابه خطأ يسيراً أو عادياً ، ولا يقدح في ذلك أن المشرع لم يصف الخطأ في تلك الحالة بالجسامة ، لأنه وضع هذه الحالة ضمن حالات الخطأ الجسيم التي تجيز فصل العامل .
لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيماً ويعتبر من قبيل الخطأ الجسيم .
ويجب على صاحب العمل ابلاغ الجهات المختصة بالحادث خلال ٢٤ ساعة من وقت علمه بوقوعه ولا يلزم ان يكون الخطأ مكونا لجريمة.
ويجب ان يكون خطا العامل شخصيا هو الذى ادى الى الاضرار الجسيمة. ويلزم ان تكون الاضرار جسيمة ولا يكفى الضرر البسيط او العادي.

٣.تكرار عدم مراعاة التعليمات الخاصة بسلامة العمال والمنشأة : -يعتبر من قبيل الخطأ الجسيم الذي يبرز فصل العامل إذا لم يراع العامل التعليمات اللازمة إتباعها بسلامة العمال والمنشأة ، رغم إنذاره كتابة بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلقة في مكان ظاهر ، فيشترط لفصل العامل **لمخالفته هذه التعليمات الشروط الآتية :**
الشرط الأول : مخالفة التعليمات اللازم إتباعها لسلامة العمال والمنشأة.
-ولا يشترط فى هذه الحالة ان يترتب على عدم تعلقها هي من المسائل الموضوعية التى يختص بها قاضى الموضوع.
الشرط الثاني : يجب أن تكون التعليمات مكتوبة ومعلقة في مكان ظاهر.
الشرط الثالث : التنبيه على العامل كتابة : فيشترط لتوقيع عقوبة الفصل في هذه الحالة أن يكون العامل قد أنذر كتابة

٤.الغياب بدون سبب مشروع : إذا تغيب بدون مبرر مشروع أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متتالية على أن يسبق الفصل إنذار كتابي بخطاب موصي عليه بعلم الوصول من صاحب العمل للعامل بعد غيابه عشرة أيام في الحالة الأولى وبعد غيابه خمسة أيام في الحالة الثانية .
من ذلك يتبين أنه يشترط لفصل العامل في هذه الحالة الشروط الآتية :
الشرط الأول : تغيب العامل : يجب أن يتغيب العامل أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متتالية ، فلا يحق لصاحب العمل فصل العامل إلا بعد تجاوز المدد المشار إليها .
الشرط الثاني : أن يكون الغياب بدون سبب مشروع : يجب أن يكون غياب العامل بدون سبب مشروع ، فإذا كان غياب العامل بسبب مشروع انتفي مبرر الفصل وقد عرفت محكمة النقض الغياب المشروع بأنه الغياب الذي يقع بإذن سابق من صاحب العمل.
الشرط الثالث : إنذار صاحب العمل للعامل كتابة : يجب أن يسبق الفصل إنذار كتابي من صاحب العمل إلى العامل والإنذار هو التنبيه على العامل وتحذيره من الفصل في حالة استمرار الغياب أو تكراره بسبب غير مشروع .

****عدم قيام العامل بتأدية التزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل :**
الحالات التي تجيز فصل العامل حالة عدم قيام العامل بتأدية التزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل وكان مشروع القانون الذي أعدته اللجنة الفنية يجيز فصل العامل ، إذا لم يقم بتأدية التزام جوهري .

٥.إفشاء العامل الأسرار الخاصة بالمنشأة : اعتبر المشرع إفشاء العامل الأسرار الخاصة بالمنشأة التي يعمل فيها من حالات الخطأ الجسيم التي تبرر لصاحب العمل فصل العامل يستوى أن تكون هذه الأسرار صناعية أو تجارية أو زراعية أو إدارية .

٦.منافسة العامل لصاحب العمل في ذات نشاطه : أن العامل يحظر عليه ممارسة نشاط مماثل للنشاط الذي يمارسه صاحب العمل أثناء مدة سريان عقد العمل أو الاشتراك في نشاط من هذا القبيل سواء بصفته شريكاً أو عاملاً ، كما يحظر عليه العمل لدي الغير ، وهذا الحظر لا يعدو أن يكون ترديداً للقواعد العامة التي تقضي بتنفيذ العقود بحسن النية ، إلا أن المشرع أراد أن يؤكد على ذلك فاعتبر أن قيام صاحب العمل بمنافسة العمل يعد خطأ جسيماً يبرر الفصل .

٧.وجود العامل أثناء العمل في حالة سكر أو تخدر :
إذا وجد العامل أثناء العمل ، في حالة سكر بين أو متأثراً بما تعاطاه من مواد مخدرة ، جاز لصاحب العمل فصله .

وبالنسبة للمواد المخدرة يجب أن يكون تعطي العامل لها قد أثر على قواه العقلية أو على نفسيته بحيث لم يعد في حالته الطبيعية من حيث الإدراك والتصرف .

٨.وقوع اعتداء من العامل على صاحب العمل أو المدير العام، أو وقوع اعتداء جسيم منه على أحد رؤساء العمل أثناء العمل أو بسببه : قانون العمل يفرق بين الاعتداء على صاحب العمل والمدير العام ، والاعتداء على غيرهم من رؤساء العمل أثناء العمل أو بسببه .

أ ـ الاعتداء على صاحب العمل أو المدير العام : للعامل يلتزم بطاعة صاحب العمل والائتمار بأوامره ، ومما يتعارض مع ذلك الاعتداء عليه بأي صورة من الصور ، ذلك أن علاقة العمل ينبغي أن يسودها الاحترام الكامل المتبادل ، ويعد خروجاً على هذا اعتداء العامل على صاحب العمل أو المدير العام . ولا يشترط أن يكون الاعتداء في هذا الخصوص جسيماً .

ب ـ الاعتداد الجسيم على أحد رؤساء العمل أثناء العمل أو بسببه :
يقصد برؤساء العمل ، كل من له الإشراف والتوجيه على قسم من أقسام المنشأة أو عدد من العمال ، فيعتبر من رؤساء العمل ، رئيس القسم ووكيل الشركة ، ولا يلزم أن يقع الاعتداء على رئيس نفس العامل بل يتوافر مبرر للفصل إذا وقع الاعتداء على أي من رؤساء المنشأة حتى ولو لم يكن رئيساً للعامل ، فالمساس بهيبة العمل وحسن سير المنشأة يتحقق من الاعتداء على من يمثل صاحب العمل في المنشأة بصرف النظر عن موقعه وموقع العامل منه.

٩.عدم مراعاة ضوابط حق الإضراب : استحدث المشرع هذه الحالة والتي أجازت فصل العامل .
وهذه الضوابط تتعلق بإعلان الإضراب السلمي وهي تقتضي أن يتم إعلان الإضراب وتنظيمه من خلال المنظمات النقابية ، فإذا اعتزم عمال المنشأة ذات اللجنة النقابية الإضراب في الأحوال التي يجيزها هذا القانون.
ويحظر على العمال الإضراب أو إعلانه بواسطة منظماتهم النقابية بقصد تعديل اتفاقية العمل الجماعية أثناء مدة سريانها وكذلك خلال جميع مراحل وإجراءات الوساطة والتحكيم ، فإذا اشترك مجموعة من العمال في إضراب بالمخالفة لهذا النص كان ذلك خطأ جسيماً يبرر الفصل.

تطبيق البابل شيت(صح وخطأ ،، واختياري)

س: المخالفات التأديبية عديدة ومتنوعة وتختلف بحسب طبيعة وظروف كل مشروع ؟

العبارة صحيحة (√)

س : الجزاءات التأديبية محددة على سبيل الحصر ؟

العبارة صحيحة (√)

س : الجزاءات التأديبية محددة على .... ؟

أ-سبيل المثال **ب- سبيل الحصر**

س:تقضى المبادئ العامة لقانون التأديب ان الجزاءات التأديبية يجوز توقيعها دون وجود نص؟

العبارة صحيحة (√)

س:ان الجزاءات الواردة باللائحة تمثل الحد الاقصى لما يجوز توقيعه ؟

العبارة صحيحة (√)

س: الإنذار : الإنذار هو أخف العقوبات التأديبية ؟

العبارة صحيحة (√)

س:الأجر الذي يتخذ أساساً للخصم هو الأجر الإجمالي أي كل ما يتقاضاه العامل لقاء عمله نقداً مضافاً إليه العلاوات ؟

العبارة صحيحة (√)

س:الخصم من الأجر لا يشترط لتوقيعها إصابة صاحب العمل بضرر مادي معين ، لأن المقصود بها هو الردع وليس التعويض عن الضرر ؟

العبارة صحيحة (√)

س:يجوز الجمع بين الغرامة كعقوبة تأديبية وبين التعويض المدني لاختلاف طبيعتهما والهدف منهما ؟

العبارة صحيحة (√)

س: لا يستفيد صاحب العمل ماديا من حصيلة الغرامات .والعقوبة شخصية توقع على العامل ولا تمتد الى ورثته؟

العبارة صحيحة (√)

س: اذا انتهى عقد العمل بموت العامل لا يجوز مطالبة الورثة بأداء قيمة الغرامات المحكوم عليه بها من اموالهم الخاصة؟

العبارة صحيحة (√)

س: من الجزاءات التأديبية : تأجيل موعد استحقاق السنوية لمدة....؟

أ-تتجاوز ثلاثة اشهر **ب- لا تتجاوز ثلاثة اشهر (بحد اقصى)**

س: يمكن تأجيل موعد استحقاق العلاوة السنوية كجزاء تأديبي يوقع على العامل لمدة تقل عن ثلاثة اشهر؟

العبارة صحيحة (√)

س:من صور العقوبات التأديبية الحرمان من جزء من العلاوة السنوية بما لا يجاوز نصفها ؟

العبارة صحيحة (√)

س:من صور العقوبات التأديبية الحرمان من جزء من العلاوة السنوية بما لا يجاوز ...... ؟

أ-الربع ب- الثلث ج-النصف **د-كل ما سبق**

س:الحرمان من جزء من العلاوة السنوية فيجوز أن يكون الربع أو الثلث أو نسبة معينة ٤٠% مثلاً ؟

العبارة صحيحة (√)

س:من صور العقوبات التأديبية : تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد على سنة ؟

العبارة صحيحة (√)

س: يجوز تأجيل ترقية العامل كعقوبة تأديبية لمدة أقل من سنة؟

العبارة صحيحة (√)

س: من صور العقوبات التأديبية : خفض الأجر بمقدار....؟

أ-علاوة على الاقل **ب-علاوة على الاكثر**

س: خفض الاجر بمقدار علاوة على الاكثر للعامل لا يحرمه حقه في الحصول على العلاوة الدورية التالية في موعدها المقرر قانوناً ؟

العبارة صحيحة (√)

س: الخفض إلى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة دون إخلال بقيمة الأجر الذي كان يتقاضاه: الجزاء هنا ينصب على....؟

أ-الوضع المالي للعامل **ب-الوضع الأدبي للعامل**

س: من الجزاءات التأديبية التي توقع على العامل الخفض الى وظيفة في الدرجة الادنى مباشرة بشرط الا يمس بأجر العامل؟

العبارة صحيحة (√)

س : الفصل من الخدمة يعني إنهاء خدمة العامل وهو يعتبر من أشد العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على العامل ؟

العبارة صحيحة (√)

س: يلزم لتوقيع جزاء الفصل من الخدمة ارتكاب العامل لخطأ جسيم يبرر الفصل؟

العبارة صحيحة (√)

س: تقدير مبرر الفصل من الخدمة مسألة موضوعية يستقل بتقديرها قاضى الموضوع ولا تخضع لرقابة محكمة النقض؟

العبارة صحيحة (√)

س: إذا تغيب العامل بدون مبرر مشروع أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متتالية ، على أن يسبق الفصل إنذار كتابي : يعد خطأ جسيم يبرر فصل العامل؟

العبارة صحيحة (√)

س: قيام العامل بمنافسة صاحب العمل في ذات نشاطه يعد خطأ جسيم يبرر فصل العامل من الخدمة؟

العبارة صحيحة (√)

س: حالات الخطأ الجسيم التي تبرر فصل العامل من الخدمة وردت فى المادة (٦٩)من قانون العمل على ....؟

أ-سبيل الحصر **ب-على سبيل المثال**

س: سلطة صاحب العمل في فصل العامل من الخدمة ليست مطلقة ولكنها خاضعة لرقابة القضاء؟

العبارة صحيحة (√)

س:لصاحب العمل الحرية في اضافة اخطأ جديدة تبلغ حدا من الجسامة تبرر فصل العامل غير التي نص عليها قانون العمل ؟

العبارة صحيحة (√)

س: من الحالات التي تبرر فصل العامل ارتاب العامل لخطأ نشأ عنه اضرار لصاحب العمل يجب ان يكون الخطأ جسيما؟

العبارة صحيحة (√)

س: ارتكاب العامل لخطأ نشأ عنه اضرار جسيمة لصاحب العمل والذى يبرر فصله الخطأ هنا قد يكون عمديا او غير عمدى؟

العبارة صحيحة (√)

س: لا يلزم ان يكون الخطأ الذى نشأ عنه اضرار جسيمة لصاحب العمل وتبرر فصل العامل ان يكون الخطأ مكونا لجريمة؟

العبارة صحيحة (√)

س: يجب ان يكون خطأ العامل تجاه صاحب العمل الذى يبرر فصله ان يكون خطأ العامل شخصيا؟

العبارة صحيحة (√)

س:يعتبر من قبيل الخطأ الجسيم الذي يبرز فصل العامل إذا لم يراع العامل التعليمات اللازمة إتباعها بسلامة العمال والمنشأة ؟

العبارة صحيحة (√)

س:يجب أن يسبق جزاء الفصل إنذار كتابي من صاحب العمل إلى العامل ؟

العبارة صحيحة (√)

س:لا تدخل ايام الاجازات الرسمية وايام الراحات في حساب مدة الغياب المتتالية وهى عشرة ايام التي تبرر فصل العامل ؟

العبارة صحيحة (√)

س: يشرط لفصل العامل من الخدمة بسبب الغياب عشرة ايام تكون ....؟

أ-متصلة **ب-متتالية**

س: الغياب عشرة ايام والتي تبرر فصل العامل يجب ان تكون ايام الغياب متتالي وليس متصل؟

العبارة صحيحة (√)

س: اذا توافرت شروط الفصل فان الفصل لا يقع بقوة القانون لكن بقرار من صاحب العمل وله ان يتغاضى عن ذلك؟

العبارة صحيحة (√)

س: يجب انذار العامل بالنسبة للغياب المتقطع بعد غياب العامل عشرة ايام اى ابتداء من اليوم الحادي عشر وبالنسبة للغياب المتتالي بعد غياب خمسة ايام أي في اليوم السادس؟

العبارة صحيحة (√)

س: يجب ارسال انذار فصل العامل الى محل اقامته وليس الى مكتب العمل او نقابة العمال؟

العبارة صحيحة (√)

س: قله انتاج العامل في عمله لا يعد اخلالا جوهريا بالتزاماته يبرر فصله؟

العبارة صحيحة (√)

س: المشرع يقرر جزاء الفصل للعامل في حالة الاعتداء على صاحب العمل او المدير العام في اوقات العمل او في غير مكان العمل؟

العبارة صحيحة (√)

س: احترام العامل لصاحب العمل او المدير العام يجب ان يكون فى مكان العمل وغير مكان العامل؟

العبارة صحيحة(√)

س: لا يشترط في الاعتداء الذى يبرر فصل العامل ان يشكل جريمة؟

العبارة صحيحة(√)

س: يشترط في الاعتداء الذى يقع من العامل على رؤساء العمل الذى يبرر الفصل ان يكون جسيما ؟

العبارة صحيحة(√)

س: يحظر على العمال الإضراب أو إعلانه بواسطة منظماتهم النقابية بقصد تعديل اتفاقية العمل الجماعية ؟

العبارة صحيحة(√)

هااام س: يحظر الاضراب او الدعوة اليه في المنشآت الاستراتيجية او الحيوية التي يترتب على توقف العمل فيها الاخلال بالأمن القومي او خدمات المواطنين ويصدر قرار من مجلس الوزراء بتحديدها؟

العبارة صحيحة(√)

موضوع ١٩ هاااااااام ضمانات توقيع العقوبات التأديبية ؟

١.التزام صاحب العمل بوضع لائحة "الجزاءات التأديبية" : وعلى صاحب العمل الذي يستخدم عشرة عمال فأكثر أن يضع هذه اللائحة في مكان ظاهر ، ولوزير القوى العاملة أن يصدر بقرار منه أنظمة نموذجية للوائح والجزاءات لكي يسترشد بها أصحاب الأعمال .

٢.سقوط الاتهام أو الحق في توقيع العقوبة بعد مدة معينة : لم يشأ المشرع أن يترك العامل الذي تنسب إليه مخالفة ، تحت رحمة صاحب العمل فترة طويلة ، ولا يجوز توقيع جزاء تأديبي على العامل بعد تاريخ الانتهاء من التحقيق في المخالفة بأكثر من ثلاثين يوماً .

فإذا انقضت المدة المحددة لتوقيع الجزاء ، ولم يوقع صاحب العمل عقوبة على العامل فأن المخالفة تسقط.

٣.تحقيق الاتهام وضمان حرية الدفاع : لا يجيز المشرع لصاحب العمل أن يوقع عقوبة على العامل دون التحقيق معه فيما نسب إليه وإعطائه فرصة للدفاع عن نفسه .

يحظر توقيع جزاء على العامل إلا بعد إبلاغه كتابه بما نسب إليه وسماع أقواله وتحقيق دفاعه وإثبات ذلك في محضر يودع في ملفه الخاص ، على أن يبدأ التحقيق خلال سبعة أيام على الأكثر من تاريخ اكتشاف المخالفة ، وللمنظمة النقابية التي يتبعها العامل أن تندب ممثلاً عنها لحضور التحقيق .

٤.وجوب تعلق المخالفة بالعمل : الأصل أن العقوبات التأديبية التي توقع على العمال إنما تكون جزاء على مخالفات متعلقة بالعمل ، سواء ارتكب المخالفة في مكان العمل أو خارجه أو في غير أوقاته ، إذا كان الخطأ ذا صلة بالعمل أو بصاحبه أو بالمدير المسئول على نحو ما سبق ، أما إذا لم تكن المخالفة متعلقة بالعمل أو بصاحبه أو مديره المسئول فلا يجوز توقيع عقوبة تأديبية على العامل .

٥.سلطة توقيع الجزاء : السلطة المختصة بتوقيع الجزاء على العامل فتنص على أن " يكون الاختصاص بتوقيع جزاء الفصل من الخدمة . *ويكون توقيع باقي الجزاءات التأديبية لصاحب العمل أو من يفوضه لذلك .

ويكون لمدير المنشأة توقيع جزاءي الإنذار والخصم من الأجر لمدة لا تجاوز ثلاثة أيام .

**أن المشرع قسم العقوبات بحسب درجة جسامتها ، إلى ثلاثة مجموعات ، وبين السلطة المختصة بتوقيع الجزاء في كل مجموعة .

فالمجموعة الأولى تتضمن جزاءي الإنذار والخصم من الأجر لمدة لا تجاوز ثلاثة أيام أجاز لمدير المنشأة توقيعهما .

اما المجموعة الثانية: تشمل الخصم من الاجر اكثر من ثلاثة ايام وتأجيل موعد استحقاق العلاوة السنوية بما لا يجاوز نصفها وتأجيل الترقية لمدة لا تزيد على سنة وخفض الاجر بمقدار علاوة على الاكثر والخفض الى وظيفة من الدرجة الادنى وجزاء الفصل يكون من اختصاص اللجنة الخماسية.

٦.عدم جواز تعدد العقوبات عن المخالفة الواحدة : لا يجوز لصاحب العمل توقيع أكثر من جزاء واحد عن المخالفة الواحدة . ويلاحظ أن هناك فارقاً بين العقوبة التأديبية والتعويض لمدني عن الضرر ، فتوقيع عقوبة تأديبية على العامل لا يسلب صاحب العمل حقه في اقتضاء تعويض عما أصابه من ضرر من جراء خطأ العامل ، والتي تحظر توقيع أكثر من عقوبة واحدة عن المخالفة الواحدة .

٧.تقييد أحكام العود : لم يجعل المشرع سلطة العمل مطلقة في تشديد العقوبة إذا عاد العامل إلى ارتكاب نفس المخالفة ، بل قيد حق صاحب العمل في تشديد العقوبة في حالة العود بعدم مضي ستة أشهر على ارتكاب العامل مخالفة جديدة من نفس نوع المخالفة الذي سبق مجازاته عنها من تاريخ إبلاغه بتوقيع الجزاء السابق.

٨.سلطة التحقيق مع العامل : أن لصاحب العمل أن يحقق مع العامل بنفسه ، أو أن يعهد بالتحقيق إلى إدارة الشئون القانونية أو أي شخص من ذوي الخبرة في موضوع المخالفة أو أحد العاملين بالمنشأة بشرط ألا يقل المستوى الوظيفي للمحقق على مستوى العامل الذي يحقق معه .

٩.مراعاة الضمانات المقررة بقانون النقابات العمالية لأعضاء مجلس إدارة المنظمات النقابية : إذا كان العامل المحال للتحقيق عضو مجلس إدارة منظمة نقابية ، فإنه يجب على سلطة التحقيق إخطار الاتحاد العام لنقابات العمال بما هو منسوب إليه من اتهامات في جرائم تتعلق بنشاطه النقابي والموعد المحدد لإجراء التحقيق قبل البدء في إجرائه ، ويجوز للاتحاد العام أن ينيب أحد أعضائه أو أحد أعضاء النقابة المعنية ، أو أن يوكل أحد المحامين لحضور التحقيق وذلك ما لم تقرر سلطة التحقيق سريته .

١٠.تقييد سلطة صاحب العمل في وقف العامل مؤقتاً عن عمله (هااام): وقف العامل عن عمله مؤقتاً ليس عقوبة توقع على العامل بل هو إجراء تحفظي أو وقائي حتى يتم التحقيق مع العامل ، يجوز لصاحب العمل وقف العامل مؤقتاً عن العمل في حالتين :

الحالة الأولى : وقف العامل لمصلحة التحقيق بصفة عامة : لصاحب العمل ان يوقف العامل عن عمله مؤقتاً لمدة لا تزيد على ستين يوماً مع صرف أجره كاملاً إذا اقتضت مصلحة التحقيق ذلك .

الحالة الثانية : وقف العامل مؤقتاً لاتهامه بارتكاب جناية أو بارتكابه جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة ، أو بارتكاب جنحة داخل دائرة العمل :

يجوز لصاحب العمل أن يوقف العامل عن عمله إذا اتهم بارتكاب فعل يشكل جريمة جنائية وفقاً لقانون العقوبات ، ويجب أن تشكل هذه الجريمة إما جناية (وهي الجرائم المعاقب عليها بعقوبة السجن أو السجن المؤبد أو المؤقت أو الإعدام) وذلك أياً كان نوعها وسواء وقعت داخل دائرة العمل أم لا ، حتى ولو لم يكن لها علاقة بالعمل .

تطبيق البابل شيت(صح وخطأ ،، واختياري)

س: من ضمانات توقيع العقوبات التأديبية: يجب على صاحب العمل الذي يستخدم عشرة عمال فأكثر أن يضع لائحة الجزاءات وتنظيم العمل في مكان ظاهر ؟

العبارة صحيحة(√)

س:لا يجوز توقيع جزاء تأديبي على العامل بعد تاريخ الانتهاء من التحقيق في المخالفة بأكثر من ثلاثين يوماً؟

العبارة صحيحة(√)

س : لا يجيز المشرع لصاحب العمل أن يوقع عقوبة على العامل دون التحقيق معه فيما نسب إليه وإعطائه فرصة للدفاع عن نفسه ؟

العبارة صحيحة(√)

س: يشترط أن يكون القرار الصادر بتوقيع الجزاء على العامل مسبباً ؟

العبارة صحيحة(√)

س: إذا لم تكن المخالفة متعلقة بالعمل أو بصاحبه أو مديره المسئول فلا يجوز توقيع عقوبة تأديبية على العامل ؟

العبارة صحيحة(√)

س: يكون لمدير المنشأة توقيع جزاءي الإنذار والخصم من الأجر لمدة لا تجاوز ثلاثة أيام ؟

العبارة صحيحة(√)

س: جزاءات: الخصم من الاجر اكثر من ثلاثة ايام وتأجيل موعد استحقاق العلاوة السنوية بما لا يجاوز نصفها وتأجيل الترقية لمدة لا تزيد على سنة وخفض الاجر بمقدار علاوة على الاكثر والخفض الى وظيفة من الدرجة الادنى وجزاء الفصل يكون من اختصاص ....؟

أ-من اختصاص مدير المنشأة

ب- من اختصاص اللجنة الخماسية

س: توقيع جزاءي الإنذار والخصم من الأجر لمدة لا تجاوز ثلاثة أيام..... ؟

أ-من اختصاص مدير المنشأة

ب- من اختصاص اللجنة الخماسية

س: لا يجوز لصاحب العمل توقيع أكثر من جزاء واحد عن المخالفة الواحدة ؟

العبارة صحيحة (√)

س: هناك فارقاً بين العقوبة التأديبية والتعويض المدني عن الضرر فتوقيع عقوبة تأديبية على العامل لا يسلب صاحب العمل حقه في اقتضاء تعويض عما أصابه من ضرر من جراء خطأ العامل ؟

العبارة صحيحة (√)

س: يمكن لصاحب العمل الجمع بين العقوبة التأديبية التي يوقعها على العامل واقتضاء التعويض عن الضرر من خطأ العامل؟

العبارة صحيحة (√)

س : لم يجعل المشرع سلطة العمل مطلقة في تشديد العقوبة إذا عاد العامل إلى ارتكاب نفس المخالفة ، بل قيد حق صاحب العمل في تشديد العقوبة في حالة العود بعدم مضي ......؟

أ-ستة اشهر على ارتكاب العامل مخالفة جديدة ب- سنة على ارتكاب مخالفة جديدة

س: لصاحب العمل أن يحقق مع العامل بنفسه ، أو أن يعهد بالتحقيق إلى إدارة الشئون القانونية ؟

العبارة صحيحة (√)

س : إذا كان العامل المحال للتحقيق عضو مجلس إدارة منظمة نقابية ، فإنه يجب على سلطة التحقيق إخطار الاتحاد العام لنقابات العمال بما هو منسوب إليه من اتهامات ؟

العبارة صحيحة (√)

س:يجوز لصاحب العمل وقف العامل مؤقتاً عن العمل في حالتين :

الحالة الأولى: وقف العامل لمصلحة التحقيق بصفة عامة .

الحالة الثانية : وقف العامل مؤقتاً لاتهامه بارتكاب جناية أو بارتكابه جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة ، أو بارتكاب جنحة داخل دائرة العمل؟

العبارة صحيحة (√)

س: لصاحب العمل ان يوقف العامل عن عمله مؤقتاً لمدة لا تزيد على ستين يوماً مع صرف أجره كاملاً إذا اقتضت مصلحة التحقيق ذلك؟

العبارة صحيحة (√)

س: تختص بنظر دعوى بطلان الجزاء التأديبي ......؟

أ-المحكمة الابتدائية ب- المحكمة العمالية

س: لا يجوز توقيع جزاء تأديبي على العامل بعد تاريخ الانتهاء من التحقيق فى المخالفة بأكثر من....؟

أ- ثلاثين يوما (٣٠) ب- ٩٠ يوما

س: تختص المحكمة الابتدائية التي تنظر دعوى بطلان الجزاء التأديبي .....؟

أ-ابطال العقوبة الخالفة للقانون او القرار الوزاري ب- تعديل العقوبة

س: الجزاءات التى يجوز للمحكمة التأديبية توقيعها : ١-الانذار ٢-الخصم من المرتب مدة لا تجاوز شهرين ٣-خفض المرتب ٤-تنزيل الوظيفة ٥-العزل من الوظيفة؟

العبارة صحيحة (√)

س: المشرع لم يرد بالقانون المدني من التزامات صاحب العمل سوى التزامه بدفع الاجر؟

العبارة صحيحة (√)

س: من حق صاحب العمل حال توقيع العقوبات التأديبية على العامل....؟

أ-ان يوقع العقوبة التأديبية ويطالب بالتعويض ب- يوقع عقوبة تأديبية فقط

س: هناك فارق بين توقيع العقوبة التأديبية والمطالبة بالتعويض؟

العبارة صحيحة (√)

موضوع ٢٠ الإجازة السنوية ؟

وهي الإجازة التي تعطي للعمال بصفة دورية كل سنة من سنوات الخدمة ، والحق في الإجازات السنوية متعلق بالنظام العام فلا يجوز حرمان العامل منها أو النزول عن حقه فيها سواء كان هذا النزول بمقابل أو بدون مقابل ، وأي اتفاق يتضمن حرمان العامل منها أو تنازله عنها يقع باطلاً بطلاناً مطلقاً لتعلقه بالنظام العام .

والغرض من تقرير أجازه سنوية للعامل هو إتاحة الفرصة له الاستعادة نشاطه وتجديد قواه ، ولن يتحقق ذلك إلا إذا منح العامل راحة لعدة أيام تسمح له بالراحة والاسترخاء الكامل ، ومن ثم الإقبال على العمل والإنتاج .

مدة الإجازة السنوية : تكون مدة الإجازة ٢١ يوماً بأجر كامل لمن أمضى في الخدمة سنة كاملة ،تزاد إلى ثلاثين يوماً متى أمضى العامل في الخدمة عشر سنوات لدي صاحب عمل أو أكثر ، كما تكون الإجازة لمدة ثلاثين يوماً في السنة لمن تجاوز سن الخمسين ، ولا يدخل في حساب الإجازة أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية والراحة الأسبوعية . ***وإذا قلت مدة خدمة العامل عن سنة أستحق أجازه بنسبة المدة التي قضاها في العمل بشرط أن يكون قد أمضى ستة أشهر في خدمة صاحب العمل .**

وفي جميع الأحوال تزداد مدة الإجازة السنوية سبعة أيام للعمال الذين يعملون في الأعمال الصعبة أو الخطرة أو المضرة بالصحة أو في المناطق النائية والتي تصدر بتحديدها قرار من الوزير المختص بعد أخذ رأي الجهات المعنية .

***وبذلك تختلف مدة الأجازة السنوية تبعاً للمدة التي قضاها العامل في خدمة صاحب العمل وبحسب سنه على النحو الآتي :**

١. تكون مدة الإجازة السنوية ٢١ يوماً إذا بلغت مدة خدمة العامل سنة دون أن يكمل مدة عشر سنوات .

٢. تكون مدة الإجازة ثلاثين يوماً في السنة في حالتين ، إذا قضى العامل في الخدمة عشر سنوات لدي صاحب عمل أو أكثر ، أو إذا تجاوز العامل سن الخمسين بصرف النظر عن استكمال مدة العشر سنوات في الخدمة ، وقد راعى المشرع بهذا اعتبار تقدم العمل بما يستتبعه من ازدياد الحاجة إلى راحة سنوية أطول .

٣. إذا قلت مدة خدمة العامل عن سنة أستحق أجازه بنسبة المدة التي قضاها في العمل بشرط أن يكون قد أمضى مدة ستة أشهر في خدمة صاحب العمل .

٤. وفي جميع الأحوال يجب أن يحصل العامل على أجازه سنوية مدتها خمسة عشر يوماً ، منها ستة أيام متصلة على الأقل .

تطبيق البابل شيت (صح وخطأ ،، واختياري)

س: نص قانون العمل على عدة التزامات على صاحب العمل تجاه العامل وهما الالتزام بدفع الاجر ويلتزم صاحب العمل بإعطاء العامل اجازته ورعاية العامل صحيا واجتماعيا؟

العبارة صحيحة (√)

س: تعد الاجازة المرضية والعارضة والوضع واجازة الحج ورعاية الطفولة هي اجازات استثنائية غير دورية؟

العبارة صحيحة (√)

س:تعد الاجازات التي تمنح للعامل عادية واستثنائية جميعها متعلقة بالنظام العام لا يجوز حرمان العامل منها؟

العبارة صحيحة (√)

س: الاجازة السنوية : وهي الإجازة التي تعطي للعمال بصفة دورية كل سنة من سنوات الخدمة ، والحق في الإجازات السنوية متعلق بالنظام العام فلا يجوز حرمان العامل منها أو النزول عن حقه فيها ؟

العبارة صحيحة (√)

س : تكون مدة الإجازة ٢١ يوما بأجر كامل لمن أمضى في الخدمة سنة كاملة ،تزاد إلى ثلاثين يوماً متى أمضى العامل في الخدمة عشر سنوات لدي صاحب عمل أو أكثر ، كما تكون الإجازة لمدة ثلاثين يوماً في السنة لمن تجاوز سن الخمسين ، ولا يدخل في حساب الإجازة أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية والراحة الأسبوعية ؟

العبارة صحيحة (√)

س: تكون مدة الاجازة ٢١ يوما بأجر كامل لمن امضى في الخدمة ....؟

أ-سنة كاملة ب- ١٥ سنة

س: تكون مدة الاجازة ٣٠ يوما بأجر كامل لمن امضى في الخدمة ....؟

أ-١٠سنوات او من تجاوز الخمسين سنه من عمره ب- ١٥ سنة

س:إذا قلت مدة خدمة العامل عن سنة أستحق العامل أجازه بنسبة المدة التي قضاها في العمل بشرط أن يكون قد أمضى ستة أشهر في خدمة صاحب العمل ؟

العبارة صحيحة (√)

س: تزداد مدة الإجازة السنوية سبعة أيام للعمال الذين يعملون في الأعمال الصعبة أو الخطرة أو المضرة بالصحة أو في المناطق النائبة والتي تصدر بتحديدها قرار من الوزير المختص بعد أخذ رأي الجهات المعنية ؟

العبارة صحيحة (√)

س: تكون مدة الإجازة السنوية ٢١ يوماً إذا بلغت مدة خدمة العامل سنة دون أن يكمل مدة عشر سنوات ؟

العبارة صحيحة (√)

س: تكون مدة الإجازة ثلاثين يوماً في السنة في حالتين ، إذا قضى العامل في الخدمة عشر سنوات لدي صاحب عمل أو أكثر ، أو إذا تجاوز العامل سن الخمسين بصرف النظر عن استكمال مدة العشر سنوات في الخدمة ؟

العبارة صحيحة (√)

س: في جميع الأحوال يجب أن يحصل العامل على أجازه سنوية مدتها خمسة عشر يوماً ، منها ستة أيام متصلة على الأقل؟

العبارة صحيحة (√)

س: أن مدة الإجازة المنصوص عليها تمثل الحد الأدنى للإجازة التي يستحقها العامل ومن ثم يجوز النص في عقد العمل الفردي أو الجماعي أو لائحة النظام الأساسي للمنشأة على مدة أطول ؟

العبارة صحيحة (√)

س : يحدد صاحب العمل مواعيد الإجازة السنوية حسب مقتضيات العمل وظروفه ولا يجوز قطعها إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل ؟

العبارة صحيحة (√)

س: يجب أن يحصل العامل على أجازه سنوية مدتها ستة أيام متصلة على الأقل ؟

العبارة صحيحة (√)

س: سلطة صاحب العمل في تجزئة الاجازة مقيدة بالأسباب القوية التي تقتضيها مصلحة العمل؟

العبارة صحيحة (√)

س: سلطة صاحب العمل في تجزئة الاجازة مقيدة بضرورة ان يحصل العامل على اجازة سنوية مدتها ستة ايام متصلة؟

العبارة صحيحة (√)

س: ليس لصاحب العمل سلطة في تجزئة الاجازة او التأجيل او الضم بالنسبة للأطفال ؟

العبارة صحيحة (√)

س: القاعدة انه يجب على صاحب العمل تحديد وقت قيام العامل بإجازته السنوية بحيث لا يمر سنة من الخدمة الا وقد حصل على اجازته والقاعدة تطبق بصورة مطلقة على الاطفال؟

العبارة صحيحة (√)

س: يحق لصاحب العمل ان يحرم العامل من اجرة عن مدة الاجازة او يسترد ما اداه من اجر له اذا ثبت اشتغاله خلالها لدى صاحب عمل اخر دون اخلال بالجزاء التأديبي؟

العبارة صحيحة (√)

س: إذا انتهت علاقة العمل قبل استنفاذ العامل رصيد أجازته السنوية أستحق الأجر المقابل لهذا الرصيد؟

العبارة صحيحة (√)

س: الاجر الذى يحصل عليه العامل اثناء الاجازة هو الاجر الكامل الذى كان يتقاضاه اثناء العمل ويدخل فى ذلك الاجر الأساسي وملحقاته؟

العبارة صحيحة (√)

س: فى الاجازة العارضة :للعامل ان ينقطع عن العمل بسبب عارض لمدة لا تتجاوز ستة ايام خلال السنة وبحد اقصى يومين في المرة الواحدة؟

العبارة صحيحة (√)

س: تحسب الاجازة العارضة من الاجازة السنوية المقررة للعامل؟

العبارة صحيحة (√)

س: مدة الاجازة العارضة ....؟

أ-٦ ايام خلال السنة ب- ٧ ايام خلال السنة

س: اذا استنفذ العامل اجازته السنوية يحرم من الاجازة العارضة؟

العبارة خطأ (×) لا يحرم منها ولكن يحصل عليها بدون اجر

س: للعامل الحق في اجازة بأجر كامل في الاعياد التي يصدر بتحديدها قرار من الوزير المختص بحد اقصى ١٣ يوم في السنة؟

العبارة صحيحة (√)

س: لصاحب العمل تشغيل العامل في ايام الاعياد اذا اقتضت ظروف العمل ذلك ويستحق العامل فى هذه الحالة بالإضافة الى اجرة عن هذا اليوم مثلى هذا الاجر؟

العبارة صحيحة (√)

س: لا يجوز لصاحب العمل تعويض العامل عن اجازة الاعياد بأيام اخرى لان الاعياد ليست للراحة؟

العبارة صحيحة (√)

س: قيد المشرع وزير القوى العاملة بعدم زيادة اجازة الاعياد عن ....؟

أ-١٣ يوما في السنة ب- ١٥ يوما في السنة

س: يجوز لصاحب العمل تشغيل العامل في اجازة الاعياد اذا اقتضت ظروف العمل ذلك ويستحق مثلى الاجر؟

العبارة صحيحة (√)

س: للعامل الذى امضى في خدمة صاحب عمل خمس سنوات متصلة الحق فى اجازة بأجر كامل لمدة شهر لأداء فريضة الحج او زيارة بيت المقدس وتكون مرة واحدة طوال مدة الخدمة؟

العبارة صحيحة (√)

س: للعامل الذى امضى فى العمل خمس سنوات اجازة فريضة الحج ....؟

أ-مرة واحدة طوال مدة الخدمة ب- مرتين طوال فترة الخدمة

س: للعاملة التي امضت عشرة اشهر في خدمة صاحب عمل او اكثر الحق في اجازة وضع مدتها ٩٠ يوم بتعويض مساو للأجر الشامل؟

العبارة صحيحة (√)

س: لا تستحق اجازة الوضع لأكثر من مرتين طوال مدة الخدمة للعاملة؟

العبارة صحيحة (√)

س: للعاملة في المنشأة التي تستخدم ٥٠ عامل فأكثر الحق في الحصول على اجازة بدون اجر لمدة لا تتجاوز سنتين لرعاية طفلها ولا تستحق هذه الاجازة لأكثر من مرتين؟

العبارة صحيحة (√)

س: يشترط لحصول العاملة على اجازة وضع ان تكون قد امضت عشرة اشهر على الاقل في خدمة صاحب العمل او اكثر

العبارة صحيحة (√)

س: اجازة الوضع مستقلة عن الاجازة المرضية فلا تحتسب مدتها من مدة الاجازة المرضية؟

العبارة صحيحة (√)

س: يحظر على صاحب العمل فصل العاملة او انها خدمتها اثناء اجازة الوضع؟

العبارة صحيحة (√)

س: يشترط لاستحقاق العاملة لأجازه رعاية الطفل ان يكون عدد العاملين بالمنشأة التي تعمل فيها خمسين عاملا على الاقل؟

العبارة صحيحة (√)

انتهي عقد العمل الفردي

للاستفسارات/ ٠١٢٢٨٩٠٨٠٥-٠١١١١٨٠٣٦٥٥-٠

مكتبة بينجووووو

تذكر حضراتكم بالمراجعات النهائية والبابل شيت بالمكتبة:

(فيها المقرر فقط – لا يخرج عنها الامتحانات):-

١-المالية العامة ٢- الشريعة الاسلامية (يوجد بها المحاضرات).

٣- اللغة.

ملحوظة هاامة: ملزمة البابل شيت بالشريعة الاسلامية يوجد فيها محاضرات الدكتور مبروك كلها في صوره نقاط بابل.

نظام الامتحان: بابل شيت (٦٠ سؤال)

القسم الثاني: القانون النقابي

تطبيق البابل شيت(صح وخطأ ،، واختياري)

س: اعترف الدستور المصري الصادر في عام ١٩٧١ بالحق في تكوين النقابات ؟

العبارة صحيحة (√)

س: اكد الدستور المصري الحالي على ان انشاء النقابات والاتحادات على اساس ديمقراطي حق يكفه القانون ؟

العبارة صحيحة (√)

س: يجوز حل مجلس ادارة النقابات العمالية من ..... ؟

أ-بحكم قضائي ب–الجمعية العمومية

س: لم يضع المشرع المصري تعريفا للمنظمة النقابية؟

العبارة صحيحة (√)

س: تهدف المنظمة النقابية الى حماية الحقوق المشروعة لأعضائها والدفاع عن مصالحها وتحسين ظروف العمل ؟

العبارة صحيحة (√)

س: تهدف المنظمة النقابية على سبيل المثال دراسة والدفاع عن المصالح الاقتصادية والمهنية والصناعية والتجارية والزراعية ؟

العبارة خطأ (×) على سبيل الحصر وليس المثال

س: المقصود بالنقابة وتمييزها عما قد يختلط بها؟

أولا: ماهية النقابة: لم يضع المشرع المصري تعريفاً للمنظمة النقابية وهذا أفضل ، ألا يخوض المشرع في التعريفات ، وإنما أكتفي ببيان أهدافها ، إذ نص قانون النقابات العمالية على أن " تستهدف المنظمات النقابية حماية الحقوق المشروعة لأعضائها والدفاع عن مصالحهم وتحسين ظروف وشروط العمل .

تعريفنا للنقابة العمالية : *يمكن القول أن اي تعريف للمنظمة النقابية يجب أن يتضمن العناصر الآتية :

أ . أن المنظمة النابية جماعة إرادية تتكون بطريقة حرة ومستقلة بعيداً عن أي وصاية سواء من جانب الدولة أو من جانب الجماعات الأخرى .

ب . أن المنظمة النقابية تتكون من مجموعة من العمال الذين ينتمون إلى مهنة واحدة أو إلى مجموعة مهن متماثلة أو مرتبطة .
ج . أن المنظمة النقابية تدافع عن مصالح أعضائها ، وتقوم بتمثيلهم أمام السلطات العامة والجماعات الأخرى .
وبناء على ذلك فيمكن تعريف النقابة ، بأنها تنظيمات جماعية ، تتكون بطريقة حرة من مجموعة من العمال ينتمون إلى مهنة واحدة أو مجموعة مهن متماثلة أو مرتبطة ، بهدف تمثيل أعضائها مهنياً ، وحماية حقوقهم ، والدفاع عن مصالحهم ، وترقية أحوالهم .

ثانيا: تمييز النقابة عما قد يختلط بها:-

١ـ الفرق بين النقابات العمالية والجمعيات التعاونية :

الجمعيات التعاونية والنقابات العمالية من صور التنظيمات الشعبية ، وتتشابه النقابة العمالية مع الجمعية التعاونية في ظروف النشأة ، وفي الهدف البعيد التي يرمي إليه كل منهما ، من حيث الدفاع عن الطبقات الفقيرة في مواجهة الطبقة الغنية ، وحل المشاكل الاجتماعية التي تواجه تلك الطبقات .
ولكن يختلفان فيما يلي :
١. تسعى الجمعيات التعاونية إلى معالجة الآثار الناجمة عن مساوئ النظام الرأسمالي ، عن طريق إنشاء منظمة جماعية لتحقيق المصلحة المشتركة للأعضاء ، وإشباع حاجاتهم بسعر التكلفة .
*أما النقابات العمالية فتهدف إلى رفع الظلم عن الطبقات العاملة ، من خلال المطالبة بزيادة الأجور ، وتحسين ظروف العمل ، وتحريرها من سيطرة رأس المال ، وتحسين أحوال العمال وحماية حقوقهم .
٢. الجمعيات التعاونية تقوم بتحقيق أهدافها من خلال إنشاء مشروعات اقتصادية تتميز بالملكية الجماعية التي تحل محل الوسطاء ، وتقديم السلع بأسعار مخفضة لأعضائها .
أما النقابات العمالية فتقوم بتحقيق أهدافها المتمثلة في رفع الظلم عن الطبقة العاملة ، من خلال الدخول في المفاوضة الجماعية مع أصحاب الأعمال ، فإن فشلت تلك المفاوضات فإنهم يلجأون إلى طرق أخرى أكثر ضغطاً كالأضراب .

٢ـ الفرق بين النقابات والأحزاب السياسية :

المنظمات النقابية والأحزاب السياسية من صور التنظيمات الشعبية أيضاً ، ويشتركان في الهدف البعيد ، وهو تحرير الطبقات الفقيرة من الطبقات الغنية المتسلطة ، ويختلفان فيما يلي :
١. يحظر على النقابات الاشتغال بالسياسة ، انطلاقا من مبدأ الحياد السياسي الذي يجب أن تلتزم به النقابة.
أما الأحزاب السياسية ، فعملها الأساسي هو الاشتغال بالسياسة .
٢. المنظمات النقابية تحقق أهدافها من خلال الدخول في مفاوضات جماعية ، أو عن طريق تنظيم أضراب.
أما الأحزاب السياسية تحقق أهدافها من خلال انتخاب أعضائها في أمانات الحزب المختلفة وصولاً إلى انتخاب رئيس الحزب .

٣ـ الفرق بين النقابات والشركات التجارية :

تختلف أغراض النقابة عن الشركة بصورة واضحة ، فالشركة ، هي كل جماعة تنشأ لغرض تقاسم الأرباح ، حيث تهدف الشركات إلى تحقيق الربح لأعضائها ، أما النقابات العمالية تهدف إلى حماية الحقوق المشروعة لأعضائها والدفاع عن مصالحهم وتحسين ظروف وشروط العمل .
**ولكن هل معنى ذلك هل يحظر على النقابة مزاولة النشاط التجاري ؟
والإجابة على هذا التساؤل بالإيجاب طبعاً ، فيحظر على النقابة مزاولة النشاط التجاري طبقاً لنظامها القانوني ، ولكن يحق لها مباشرة بعض الأعمال ذات الخاصية التجارية بصفة تبعية ، من أجل العمل على تحقيق أهدافها النقابية ، وذلك بعد الحصول على موافقة الاتحاد العام لنقابات العمال .

٤ـ الفرق بين النقابات العمالية والنقابات المهنية :

وتختلف النقابات العمالية عن النقابات المهنية ، فتنشأ كل نقابة مهنية بقانون مستقل ، كنقابة المحاماة والأطباء والمهندسين والصيادلة وغيرها من النقابات المهنية .
ويكون اشتراك الأعضاء فيها إجبارياً ، فلا يجوز ممارسة المهنة التي تمثلها النقابة دون الانضمام إليها ، أما النقابات العمالية فتتكون بالإرادة الحرة لأعضائها وتكون العضوية فيها اختيارية.
*وتبرز أهم الاختلافات بين النقابة العمالية والنقابة المهنية فيما يلي :-
١. النقابة العمالية تنشأ بقرار من وزارة القوى العاملة .
أما النقابة المهنية فتنشأ بقانون يصدر عن مجلس النواب .
٢. النقابة العمالية لا تختص بالمهنة كشرط أساسي ، ولا تعتمد على المؤهل الدراسي كشرط للقيد بها .
أما النقابة المهنية ، تختص وتهتم فقط بالممارسين لمهنة معينة، وتعتمد على المؤهل العلمي كشرط أساسي للقيد بها .
٣. النقابة المهنية فتعتبر جهة استشارية للدولة في مجال تخصصها المهني والعلمي .
٤. لا يمكن تعدد النقابات المهنية في ذات التخصص الواحد ، فنقابة المحامين واحدة فقط ولها فروع في المحافظات .
*أما النقابة العمالية فهي متعددة في ذات التخصص ، فنجد نقابة العاملين بالصحة ، ونقابة العاملين بالمستشفيات العامة

، ونقابة العاملين بديوان وزارة الصحة .

٥. الموارد المالية للنقابات العمالية محدودة ، فهي تعتمد في الأساس على اشتراكات الأعضاء بها .
أما النقابات المهنية فهي مدعومة من الدولة لذلك مواردها المالية كبيرة جداً .

٦. النقابات العمالية في سبيل عملها لا تدافع إلا عن أعضائها ، بخلاف النقابات المهنية التي لها حق الدفاع الأساسي عن المهنة ، وعن أعضائها ، والمطالبة بحقوقهم أمام الجهات الرسمية وغير الرسمية.

تطبيق البابل شيت(صح وخطأ ،، واختياري)

س: المنظمة النقابية جماعة ارادية تتكون بطريقة حرة ومستقلة بعيدا عن اى وصاية سواء من جانب الدولة او من الجماعات الاخرى ؟

العبارة صحيحة (√)

س: المنظمة النقابية تتكون من مجموعة من العمال الذين ينتمون الى مهنة واحدة فقط ؟

العبارة خطأ (×) والى مجموعة مهن متماثلة ومترابطة ايضا.

س: المنظمة النقابية تدافع عن مصالح اعضائها وتقوم بتمثيلهم امام السلطات العامة والجماعات الاخرى ؟

العبارة صحيحة (√)

س: المنظمة النقابية تستخدم في سبيل تحقيق اهدافها اساليب متعددة بعضها ذو طابع تنازعي مثل الاضراب والبعض الاخر ذو طابع تعاوني ؟

العبارة صحيحة (√)

س: المنظمة النقابية تتمتع بالشخصية المعنوية وذلك حتى يتسنى لها مباشرة مهامها بحرية واستقلال ؟

العبارة صحيحة (√)

س: النقابة هي تجمع عمالي حر يهدف الى الدفاع عن مصالح وحقوق العمال ؟

العبارة صحيحة (√)

س: الجمعية التعاونية والنقابات العمالية من صور التنظيمات الشعبية ؟

العبارة صحيحة (√)

س: تتشابه الجمعية التعاونية والنقابة العمالية في ظروف النشأة ؟

العبارة صحيحة (√)

س: تسعى الجمعيات التعاونية الى معالجة الاثار الناجمة عن مساوئ النظام الاشتراكي ؟

العبارة خطأ (×) النظام الرأسمالي

س: النقابات العمالية تهدف الى رفع الظلم عن الطبقات العاملة من خلال المطالبة بزيادة الاجور ؟

العبارة صحيحة (√)

س: الجمعيات التعاونية تقوم بتحقيق اهدافها من خلال انشاء مشروعات اقتصادية ؟

العبارة صحيحة (√)

س:النقابات العمالية تقوم بتحقيق اهدافها من خلال الدخول في المفاوضة الجماعية وان فشلت يلجأون الى الاضراب ؟

العبارة صحيحة (√)

س: لا تختلف النقابات العمالية عن الجمعيات التعاونية من حيث الهدف المباشر ووسائل تحقيق الاهداف ؟

العبارة خطأ (×)

س:يحظر على النقابات العمالية الاشتغال بالسياسة انطلاقا من مبدأ الحياد الديني والسياسي عكس الاحزاب السياسية؟

العبارة صحيحة (√)

س:النقابات العمالية لا تهدف الى تحقيق الربح بل تهدف الى حماية الحقوق المشروعة للأعضاء ؟

العبارة صحيحة (√)

هاام س:يحظر على النقابة العمالية مزاولة النشاط التجاري ؟

العبارة صحيحة (√)

س:يحظر على النقابة العمالية ممارسة العمل التجاري بصفة مطلقة ؟

العبارة خطأ(×) يحق لها مباشرة بعض الاعمال ذات الخاصية التجارية بصفة تبعية وليست مستقلة.

س:يحق للنقابة العمالية مزاولة بعض الاعمال ذات الخاصية التجارية بصفة تبعية لتحقيق اهداف النقابة وبعد الحصول على موافقة الاتحاد العام لنقابات العمال ؟

العبارة صحيحة(√)

س:يجوز للنقابة العمالية في سبيل تحقيق اهدافها ان تنشئ صناديق ادخار او زمالة ولها انشاء النوادي الرياضية والمصايف وتكوين الجمعيات التعاونية ولها ان تستثمر اموالها في مشروع آمن ؟

العبارة صحيحة(√)

س: تختلف النقابات العمالية عن النقابات المهنية ، فتنشأ كل نقابة مهنية بقانون مستقل ، كنقابة المحاماة والأطباء والمهندسين والصيادلة وغيرها من النقابات المهنية ؟

العبارة صحيحة(√)

س: العضوية في النقابات المهنية يكون ..... ؟

أ-إجباريا ب-اختياريا

س: العضوية في النقابات العمالية يكون ..... ؟

أ-إجباريا **ب-اختياريا**

س النقابات العمالية تنشأ ..... ؟

أ-بقانون من مجلس النواب **ب-بقرار من وزارة القوى العاملة**

س النقابات المهنية تنشأ ..... ؟

أ-بقانون من مجلس النواب ب-بقرار من وزارة القوى العاملة

س: النقابة العمالية لا تختص بالمهنة كشرط أساسي ، ولا تعتمد على المؤهل الدراسي كشرط للقيد بها . أما النقابة المهنية ، تختص وتهتم فقط بالممارسين لمهنة معينة، وتعتمد على المؤهل العلمي كشرط أساسي للقيد بها ؟

العبارة صحيحة(√)

س النقابات المهنية .... ؟

أ-تعد جهة استشارية للدولة ب-لا تعد جهة استشارية للدولة

س: النقابة العمالية لا تعد جهة استشارية للدولة في مجال اختصاصها ؟

العبارة صحيحة(√)

س: النقابة المهنية فتعتبر جهة استشارية للدولة في مجال تخصصها المهني والعلمي ؟

العبارة صحيحة(√)

س: لا يمكن تعدد النقابات المهنية في ذات التخصص الواحد ، فنقابة المحامين واحدة فقط ولها فروع في المحافظات؟

العبارة صحيحة(√)

س: النقابة العمالية فهي متعددة في ذات التخصص ، فنجد نقابة العاملين بالصحة ، ونقابة العاملين بالمستشفيات العامة ، ونقابة العاملين بديوان وزارة الصحة ؟

العبارة صحيحة(√)

س: النقابة العمالية يمكن ان تنشأ متعددة في ذات التخصص ؟

العبارة صحيحة(√)

س: الموارد المالية للنقابات العمالية محدودة ، فهي تعتمد في الأساس على اشتراكات الأعضاء بها؟

العبارة صحيحة(√)

س: النقابات المهنية فهي مدعومة من الدولة لذلك مواردها المالية كبيرة جداً ؟

العبارة صحيحة (√)

س: الموارد المالية في النقابات العمالية كثيرة جدا لأنها مدعمة ؟

العبارة خطأ (×) الموارد المالية في النقابات العمالية محدودة

س: النقابات العمالية في سبيل عملها لا تدافع إلا عن أعضائها ؟

العبارة صحيحة (√)

س: النقابات العمالية تدافع عن العمال واصحاب الاعمال ؟

العبارة خطأ (×) عن مصالح العمال فقط

س: النقابات المهنية لها حق الدفاع الأساسي عن المهنة ، وعن أعضائها ؟

العبارة صحيحة (√)

موضوع س: الحقوق التي تتمتع بها النقابة؟

تتمتع النقابات بمجموعة من الحقوق التي تستطيع من خلالها تحقيق أهدافها ، ولا يمكن الاعتراف بتلك الحقوق إلا بعد الإعتراف لها بالشخصية القانونية .

أولاً : الشخصية الاعتبارية للنقابات :

تتمتع النقابة من أجل تحقيق أهدافها بالشخصية القانونية اللازمة لتمكينها من ذلك .

تثبت الشخصية المعنوية للمنظمة النقابية من تاريخ إيداع نظامها الأساسي ، وبيان بعدد أعضائها ، وبأسماء أعضاء مجلس الإدارة ، وهيئة مكتبها لدى الجهة الإدارية المختصة ، والنقابة العامة والاتحاد العام لنقابات العمال ، وتباشر النقابة عملها اعتباراً من هذا التاريخ.

وقد جعل المشرع المصري اكتساب المنظمات النقابية للشخصية المعنوية حقاً دستورياً ، فقد نص الدستور المصري على أن " إنشاء النقابات والاتحادات على أساس ديمقراطي حق يكفله القانون وتكون له الشخصية الاعتبارية .

*نطاق الشخصية القانونية للمنظمات النقابية :

وقد ثار جدل فقهي حول مدى تمتع اللجان النقابية بالشخصية المعنوية ، فقد ذهب رأي في الفقه إلى أن اللجان النقابية لا تعدو إلا أن تكون فروعاً للنقابة العامة ، ولا يمكن اعتبارها منظمات نقابية ذات شخصية معنوية مستقلة .

وقد استند هذا الرأي إلى :

١. أن قانون النقابات بعد تعديله بالقانون سنة ١٩٨١ ، قد قصر الإجراءات الشكلية لتأسيس المنظمة النقابية على النقابة العامة .

٢. أن هذا التعديل قصر أسباب انتهاء العضوية في النقابة العامة .

٣. أن المذكرة الإيضاحية للقانون سنة ١٩٨١ قد أوضحت نية المشرع إلى اعتبار اللجنة النقابية فرع للنقابة العامة .

*وقد ذهب الرأي الراجح في الفقه إلى الاعتراف للجان النقابية بالشخصية المعنوية شأنها في ذلك شأن النقابة العامة والاتحاد العام لنقابات العمال ، حيث نص قانون النقابات على أن تثبت الشخصية المعنوية للمنظمة النقابية من تاريخ إيداع أوراق التشكيل . وللمنظمة النقابية أن تباشر نشاطها اعتباراً من هذا التاريخ .

*–طبيعة الشخصية المعنوية للمنظمة النقابية :

ويقصد بذلك هل النقابات من أشخاص القانون العام ، أم من أشخاص القانون الخاص .

*وتعتبر المنظمة النقابية ، شخص من أشخاص القانون الخاص ، للأسباب التالية :

أ . أن تكون المنظمة النقابية يتعلق بإرادة أفراد المهنة التي تمثلها .

ب . لا يثبت لأعضائها صفة الموظفين العموميين ، ولا تتمتع النقابة بحقوق السلطات العامة.

ج . لا تملك المنظمة النقابية تحصيل حقوقها بطريق الحجز الإداري .

ويترتب على ذلك عدم خضوع النقابات لقواعد القانون العام .

*إلا أنه لا يمكن اعتبار المنظمة النقابية شخصاً خالصاً من أشخاص القانون الخاص ، وذلك بالنظر إلى طبيعة المهام التي تضطلع بها المنظمة النقابية في الوقت الحالي ، فبالإضافة إلى دورها في الدفاع عن المصالح المهنية لأعضائها ، وإبرام اتفاقيات العمل الجماعية ، فإنها تشارك في تخطيط السياسة العامة للعمل ، وتشترك في مناقشة المسائل المتعلقة بالأجور ، كما أنها تملك سلطة التأديب على أعضائها .

*وبعبارة أخرى فإن المشرع قد منح المنظمة النقابية جانباً من خصائص وامتيازات السلطة العامة ، إلا أنه تجدر ملاحظة أن وسائل السلطة العامة التي تملك المنظمة النقابية بعض جوانبها لا تحيلها إلى شخص من أشخاص القانون العام ، وهذا ما

عنوان: أرض الحرية ت :مادة علمية(٠١٢٢٨٩١٠٨٠٥-٠١١١١٨٠٣٦٥٥)- الادارة (٠١٠٠٥٠٤٢٠٤٧-٠١٠٢٦٥١٠٥١٥)

قرته المحكمة الدستورية العليا .

ثانياً : الحقوق المرتبطة بالشخصية الاعتبارية للنقابة :

**عرفت المادة ٥٢ من القانون المدني الأشخاص الاعتبارية ، وعددتها على النحو التالي :

١. الدولة وكذلك المديريات والمدن والقرى بالشروط التي يحددها القانون والإدارات والمصالح وغيرها من المنشآت العامة التي يمنحها القانون شخصية اعتبارية .
٢. الهيئات والطوائف الدينية التي تعترف لها الدولة بشخصية اعتبارية .
٣. الأوقاف . ٤. الشركات التجارية والمدنية . ٥. الجمعيات والمؤسسات .

١. الشخص الاعتباري يتمتع بجميع الحقوق إلا ما كان منها ملازماً لصفة الإنسان الطبيعية ، وذلك في الحدود التي قررها القانون .
٢. فيكون له :
أ. ذمة مالية مستقلة . ب. أهلية في الحدود التي يعينها سند إنشائه ، أو التي يقررها القانون .
ج. حق التقاضي . د. موطن مستقل .
٣. ويكون له نائب يعبر عن إرادته . ومن ثم يترتب على الاعتراف للمنظمة النقابية بالشخصية المعنوية تمتعها بحقوق الشخصية ، فيكون لها أسم وموطن وجنسية ، واكتسابها للأهلية في حدود معينة، فضلاً عن تمتعها بذمة مالية مستقلة .

١-الحقوق الشخصية

أ-اسم المنظمة النقابية: ويتسمى أسم المنظمة النقابية أسم المهنة التي تمثلها مسبوقاً بعبارة النقابة العامة أو اللجنة النقابية مثل النقابة العامة لعمال الغزل والنسيج أو النقابة العامة لعمال المناجم ، ويجب أن ينص على أسم المنظمة النقابية في نظامها الأساسي .

*ويمكن تغيير أسم المنظمة النقابية بقرار من الجمعية العمومية ، حتى يتوافق مع التغييرات التي قد تحدث على النطاق الجغرافي أو المهني الذي تباشر فيه النقابة نشاطها .

*وقد حرص المشرع على حماية أسم المنظمة النقابية ، من خلال توقيع عقوبة جنائية لمن يعتدي على هذا الأسم ، في مكاتبات أو لوحة إعلانات أو إشارة أو بلاغ موجه إلى الجمهور .

ب ـ موطن المنظمة النقابية : للمنظمة النقابية باعتبارها شخص اعتباري موطن مستقل عن مواطن أعضائها ، ويجب تحديد موطن المنظمة النقابية في لائحة نظامها الأساسي .

*وموطن النقابة ، يتحدد بالمكان الذي يوجد فيه مركز إدارتها ، فهو المكان الذي يجتمع فيه مجلس إدارة المنظمة النقابية وجمعيتها العمومية ، وتمارس فيه النقابة مختلف أنشطتها الاجتماعية وأعمالها القانونية ، ويوجد به الأجهزة الدائمة التي تتولى الأعمال اليومية للمنظمة النقابية .

فتغيير الموطن يتم بنقل مركز إدارة المنظمة النقابية وأنشطتها الاجتماعية وأعمالها القانونية إلى مقر آخر بصفة دائمة

ج ـ جنسية المنظمة النقابية : للمنظمة النقابية ، مثل كل الأشخاص الطبيعية والاعتبارية ، الحق في التمتع بجنسية دولة ما ، وغالباً ما تكتسب المنظمة النقابية جنسية الدولة التي تأسست فيها وطبقاً لقانونها ، ووفقاً للقانون المصري فإن المنظمات النقابية التي تنشأ في مصر وفقاً لأحكام قانون النقابات المصري تكتسب الجنسية المصرية .

٢. الحقوق المالية المرتبطة بالذمة المالية :

يترتب على اكتساب المنظمة النقابية للشخصية الاعتبارية تمتعها بذمة مالية مستقلة ، واكتسابها الأهلية اللازمة لتحقيق أهدافها ، وعلى ذلك تثبت للمنظمة النقابية أهلية التعاقد ، وأهلية التملك ، وأهلية التقاضي ، وقد نص المشرع صراحة على أهمية التقاضي للمنظمة النقابية ، أما أهليتها في التعاقد والتملك فتستخلص من الاعتراف لها بالشخصية الاعتبارية.

أن أهلية المنظمة النقابية مقيدة بمبدأ التخصص ، وهو المبدأ الذي يقضي بقصر حقوق الشخص المعنوي على القدر اللازم لتحقيق الغرض الذي أنشئ من أجله .

أ. أهلية التعاقد :

*تتمتع المنظمة النقابية بأهلية التعاقد ، فلها أن تبرم كافة العقود اللازمة لتحقيق أغراضها ، فلها أن تبرم عقد إيجار المكان اللازم كمقر لإدارتها ، أو عقود نقل لتنظيم رحلات وأنشطة اجتماعية لأعضائها ، وعقود عمل للعاملين اللازمين لها ، ويمثل المنظمة النقابية قانوناً رئيس مجلس إدارتها أو من ينوب عنه بقرار من مجلس الإدارة .

*وللمنظمة النقابية أيضاً أن تبرم اتفاقيات العمل الجماعية ، ويشترط أن تعرض هذه الاتفاقيات خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ توقيعها على مجلس إدارة النقابة العامة أو الاتحاد العام لنقابات العمال على حسب الأحوال ، وتكون الموافقة عليها من أيهما بالأغلبية المطلقة لأعضاء مجلس الإدارة وذلك خلال مدة لا تجاوز ثلاثين يوماً من تاريخ توقيع الاتفاقية ، ويترتب على تخلف أي شرط من الشروط السابقة بطلان الاتفاقية .

* وللمنظمة النقابية أيضاً أن تبرم اتفاقيات العمل الجماعية ، ويشترط أن تعرض هذه الاتفاقيات خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ توقيعها على مجلس إدارة النقابة العامة أو الاتحاد العام لنقابات العمال على حسب الأحوال ، وتكون الموافقة عليها من أيهما بالأغلبية المطلقة لأعضاء مجلس الإدارة وذلك خلال مدة لا تجاوز ثلاثين يوماً من تاريخ توقيع الاتفاقية ، ويترتب على تخلف أي شرط من الشروط السابقة بطلان الاتفاقية .

وقد أورد المشرع بعض القيود على أهلية المنظمة النقابية في التعاقد :

١. فلا يجوز للمنظمة النقابية التبرع بأموالها سواء أكانت عقاراً أم منقولاً إلا لغرض نقابي أو قمي وبموافقة الاتحاد العام لنقابات العمال بأغلبية ثلثي أعضائه .

والحكمة من هذا القيد واضحة وهي رغبة المشرع في الحفاظ على أموال المنظمات النقابية وجمعيتها من الضياع.

٢. ومن جهة أخرى فقد حظر المشرع على المنظمات النقابية قبول الهدايا او التبرعات او الوصايا الا بقرار من وزير العمل بعد موافقة الاتحاد العام لنقابات العمال. متى كانت مقدمة من اشخاص اجنبية.

وقد نص المشرع على هذا القيد خشية منه أن تستخدم الهبات والتبرعات كوسيلة للضغط على المنظمة النقابية أو لإغرائها لاتخاذ سياسات معينة تخدم جهات أجنبية .

ب ـ أهلية التملك : للمنظمة النقابية أن تمتلك الأموال اللازمة لتحقيق أهدافها سواء كانت عقارية أو منقولة ، وأهلية المنظمة النقابية للتملك مشروطة بعدم تجاوز أغراض المنظمة النقابية وما قد يرد في نظامها الأساسي أو لائحتها المالية من قيود ،والواقع أن هذه القيود ترد جميعاً إلى مبدأ التخصص.

وعلى ذلك فلا يجوز للمنظمة النقابية توظيف أموالها في أعمال مالية أو تجارية أو صناعية أو اقتناء أوراق مالية إلا بموافقة الاتحاد العام لنقابات العمال ، كما لا يجوز لها إنشاء أو شراء المباني اللازمة لمباشرة أوجه نشاطها إلا بناء على قرار من جمعيتها العمومية .

ويحظر تماماً على المنظمة النقابية الدخول في مضاربات مالية أو تجارية .

ج- أهلية التقاضي :

تتمتع المنظمة النقابية بأهلية التقاضي فلها أن تباشر الدعاوى المرفوعة منها أو عليها بواسطة ممثلها القانوني .

وللمنظمة النقابية أن ترفع الدعاوى للدفاع عن حقوقها ومصالحها كشخص معنوي مستقل سواء في مواجهة صاحب العمل أو أحد أعضائها أو الغير .

وللمنظمة النقابية أن ترفع الدعوى للدفاع عن المصالح الجماعية لأعضائها والناشئة عن علاقات العمل ، والمصلحة الجماعية لأعضاء المنظمة النقابية هي مصلحة مجموع الأعضاء أو فريق منهم ولو تعلقت المنازعة بأحدهم ، ففصل أحد الأعضاء أو توقيع جزاء تأديبي عليه بما يتضمن من اعتداء على الحرية النقابية ، يمس مصلحة جماعية لأعضاء المنظمة النقابية ، ويجيز لها رفع الدعوى النقابية .

*وتجدر الإشارة إلى أن دعوى المنظمة النقابية في هذه الحالة هي دعوى مستقلة ومتميزة عن دعوى الأعضاء ، وتختلف عنها في موضوعها وفي سببها وفي آثارها وفي الأشخاص ، إذ تتصل بحق الجماعة ويتأثر بها مركزها باعتبارها شخصية معنوية مستقلة عن شخصية أعضائها ، لا باعتبارها نائبة أو وكيله عنهم .

*وعلى ذلك فإن دعوى المنظمة النقابية لا تمنع أحد أعضائها من رفع الدعوى بحقه ولا تتعارض معها ، على أن الحكم الصادر في دعوى المنظمة النقابية لا يكون له حجية في النزاع القائم بين العامل وصاحب العمل .

تطبيق البابل شيت(صح وخطأ ،، واختياري)

س: يمكن الاعتراف للنقابية بمجموعة من الحقوق حتى قبل الاعتراف لها بالشخصية القانونية ؟

العبارة خطأ (×) لا يمكن الاعتراف لها بالحقوق قبل الاعتراف لها بالشخصية القانونية

س: تتمتع النقابة من أجل تحقيق أهدافها بالشخصية القانونية اللازمة لتمكينها من ذلك ؟

العبارة صحيحة (√)

س: تثبت الشخصية المعنوية للمنظمة النقابية من تاريخ إيداع نظامها الأساسي ، وبيان بعدد أعضائها ؟

العبارة صحيحة (√)

س: جعل المشرع المصري اكتساب المنظمات النقابية للشخصية المعنوية حقاً دستوريا ؟

العبارة صحيحة (√)

س: ذهب الرأي الراجح في الفقه إلى الاعتراف للجان النقابية بالشخصية المعنوية شأنها في ذلك شأن النقابة العامة والاتحاد العام لنقابات العمال ؟

العبارة صحيحة (√)

س: يثبت للجنة النقابية الشخصية القانونية المستقلة عن الشخصية القانونية للنقابة العامة ؟

العبارة صحيحة (√)

س النقابات العمالية..... ؟

أ-شخص من اشخاص القانون العام　　　**ب-شخص من اشخاص القانون الخاص**

س: النقابات العمالية شخص من اشخاص القانون العام ؟

العبارة خطأ (×) شخص من اشخاص القانون الخاص

س: النقابات المهنية شخص من اشخاص القانون العام ؟

العبارة صحيحة (√)

س: تتدخل الدولة في انشاء النقابات العمالية ؟

العبارة خطأ (×) لا تتدخل الدولة في ذلك

س: لا يثبت لأعضاء النقابات العمالية صفة الموظفين العموميين ، ولا تتمتع النقابة بحقوق السلطات العامة؟

العبارة صحيحة (√)

س: لا تملك المنظمة النقابية تحصيل حقوقها بطريق الحجز الإداري ؟

العبارة صحيحة (√)

س: لا يمكن اعتبار المنظمة النقابية شخصاً خالصاً من أشخاص القانون الخاص ؟

العبارة صحيحة (√) المشرع قد منح المنظمة النقابية جانباً من خصائص وامتيازات السلطة العامة

س: المشرع منح المنظمة النقابية جانبا من خصائص وامتيازات السلطة العامة ولكن هذا لا يحيلها الى شخص من اشخاص القانون العام ؟

العبارة صحيحة (√)

س: المشرع اعتبر اموال النقابات العملية اموالا عامه وليست خاصة ؟

العبارة صحيحة (√)

س: يترتب على الاعتراف للمنظمة النقابية بالشخصية المعنوية تمتعها بحقوق الشخصية ؟

العبارة صحيحة (√)

س: تتمثل الحقوق الشخصية للمنظمة النقابية (اسم-موطن-جنسية-الاهلية-الذمة المالية) ؟

العبارة صحيحة (√)

س: اسم المنظمة النقابية يتم اختياره من الاعضاء المؤسسون ويوافق عليه اعضاء الجمعية التأسيسية ؟

العبارة صحيحة (√)

س: يتضمن اسم المنظمة النقابية اسم المهنة التي تمثلها ؟

العبارة صحيحة (√)

س: يمكن تغيير اسم المنظمة النقابية بقرار من الجمعية العمومية ؟

العبارة صحيحة (√)

س حرص المشرع على حماية اسم النقابات العمالية من خلال توقيع..... ؟

أ-جزاء مدنى　　　**ب-عقوبة جنائية**

س : للمنظمة النقابية باعتبارها شخص اعتباري موطن مستقل عن مواطن أعضائها ؟

العبارة صحيحة (√)

س: موطن النقابة ، يتحدد بالمكان الذي يوجد فيه مركز إدارتها ، فهو المكان الذي يجتمع فيه مجلس إدارة المنظمة النقابية وجمعيتها العمومية ، وتمارس فيه النقابة مختلف أنشطتها الاجتماعية وأعمالها القانونية ؟

العبارة صحيحة (√)

س:وفقاً للقانون المصري فإن المنظمات النقابية التي تنشأ في مصر وفقاً لأحكام قانون النقابات المصري تكتسب الجنسية المصرية ؟

العبارة صحيحة (√)

س:فى حالة تغيير موطن المنظمة النقابية ادراج هذا التعديل في لائحة النظام الأساسي وابلاغ الجهة الادارية والاتحاد العام لنقابات العمال ؟

العبارة صحيحة (√)

س: يترتب على اكتساب المنظمة النقابية للشخصية الاعتبارية تمتعها بذمة مالية مستقلة ، واكتسابها الأهلية اللازمة لتحقيق أهدافها؟

العبارة صحيحة (√)

س: تتمتع المنظمة النقابية بأهلية التعاقد ، فلها أن تبرم كافة العقود اللازمة لتحقيق أغراضها ؟

العبارة صحيحة (√)

س:يمثل المنظمة النقابية قانوناً رئيس مجلس إداراتها أو من ينوب عنه بقرار من مجلس الإدارة في اهلية التعاقد؟

العبارة صحيحة (√)

س: للمنظمة النقابية أيضاً أن تبرم اتفاقيات العمل الجماعية ، ويشترط أن تعرض هذه الاتفاقيات خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ توقيعها على مجلس إدارة النقابة العامة أو الاتحاد العام لنقابات العمال على حسب الأحوال ؟

العبارة صحيحة (√)

س: لا يجوز للمنظمة النقابية التبرع بأموالها سواء أكانت عقارا أم منقولا الا لغرض نقابي أو قومي وبموافقة الاتحاد العام لنقابات العمال بأغلبية ثلثي أعضائه ؟

العبارة صحيحة (√)

س: حظر المشرع على المنظمات النقابية قبول الهدايا او التبرعات او الوصايا الا بقرار من وزير العمل بعد موافقة الاتحاد العام لنقابات العمال. متى كانت مقدمة من اشخاص اجنبية؟

العبارة صحيحة (√)

س: للمنظمة النقابية أن تمتلك الأموال اللازمة لتحقيق أهدافها سواء كانت عقارية أو منقولة ، وأهلية المنظمة النقابية للتملك مشروطة بعدم تجاوز أغراض المنظمة النقابية؟

العبارة صحيحة (√)

س: لا يجوز للمنظمة النقابية توظيف أموالها في أعمال مالية أو تجارية أو صناعية أو اقتناء أوراق مالية إلا بموافقة الاتحاد العام لنقابات العمال ؟

العبارة صحيحة (√)

س: لا يجوز للمنظمة النقابية إنشاء أو شراء المباني اللازمة لمباشرة أوجه نشاطها إلا بناء على قرار من جمعيتها العمومية ؟

العبارة صحيحة (√)

هاااام س: يحظر تماماً على المنظمة النقابية الدخول في مضاربات مالية أو تجارية؟

العبارة صحيحة (√)

س:تتمتع المنظمة النقابية بأهلية التقاضي فلها أن تباشر الدعاوى المرفوعة منها أو عليها بواسطة ممثلها القانوني ؟

العبارة صحيحة (√)

س: دعوى المنظمة النقابية في هذه الحالة هي دعوى مستقلة ومتميزة عن دعوى الأعضاء ؟

العبارة صحيحة (√)

س: في حالة قيام المنظمة النقابية برفع دعوى قضائية للدفاع عن مصالح اعضائها يمنع فى ذلك العضو عن رفع دعوى بحقه ؟

العبارة خطأ (×) لا يمنع العضو في ذلك من ان يرفع دعوى قضائية للمطالبة بحقه ولا يتعارض مع دعوى النقابة

س:الحكم الصادر في دعوى المنظمة النقابية لا يكون له حجية في النزاع القائم بين العامل وصاحب العمل؟

العبارة صحيحة (√)

س: لا يجوز للمنظمة النقابية ان تباشر الدعاوى الخاصة بأعضائها الا بتوكيل منهم ؟

العبارة صحيحة (√)

س: المنظمة النقابية التي تكون طرفا في الاتفاقيات الجماعية ان ترفع لمصلحة اى عضو من اعضائها جميع الدعاوى الناشئة عن الاخلال بأحكام الاتفاقية ودون حاجة الى توكيل منه بذلك ؟

العبارة صحيحة (√)

س: المشرع اعفى جميع الدعاوى التي ترفعها المنظمات النقابية او احد اعضائها والمتعلقة بتطبيق احكام قانون النقابات من الرسوم القضائية ورسوم الدمغة في كافة مراحل التقاضي ؟

العبارة صحيحة (√)

س: أغراض المنظمة النقابية؟

إن الهدف الأساسي من إنشاء النقابات العمالية ، هو الدفاع عن مصالح وحقوق العمال وحمايتها ، والارتقاء بمستوى العمال ، وتمثيلهم على المستوى المهني والحكومي .

أولاً : أهداف المنظمات النقابية :

وبين المشرع في قانون نقابات العمال الأهداف والأغراض التي تسعى المنظمات النقابية لتحقيقها على النحو التالي :
تستهدف المنظمات النقابية حماية الحقوق المشروعة لأعضائها والدفاع عن مصالحهم وتحسين ظروف وشروط العمل ، وتعمل على وجه الخصوص على تحقيق الأغراض الآتية :

أ . نشر الوعي النقابي بما يكفل التنظيم النقابي وتحقيق أهدافه .
ب . رفع المستوى الثقافي للعمال عن طريق الدورات التثقيفية والنشر والإعلام .
ج . رفع الكفاية المهنية للعمال والارتقاء بمستواهم المهني والفني وتشجيع المنافسات وصيانة ودعم المال العام وحماية وسائل الإنتاج .
د . رفع المستوى الصحي والاقتصادي والاجتماعي للأعضاء وعائلاتهم .
هـ . المشاركة في مناقشة مشروعات خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية وحشد طاقات العمال من أجل تحقيق أهداف هذه الخطط والإسهام في تنفيذها .

ثانياً : وسائل تحقيق أهداف المنظمات النقابية :

**وللنقابات لكي تستطيع تحقيق تلك الأهداف السابق ذكرها ، أن تقوم بما يلي :

١. إنشاء صناديق ادخار أو زمالة أو صناديق لتمويل الأنشطة الثقافية والاجتماعية لتعويض العمال في الحالات التي يترتب عليها أعباء مالية طبقاً لقانون العمل .
٢. ولها إنشاء النوادي الرياضية والمصايف وأن تشارك في تكوين الجمعيات التعاونية .
٣. ولها في سبيل تحقيق أهدافها أن تستثمر أموالها في أوجه استثمار آمنة وفقاً للقواعد التي تحددها اللائحة المالية للمنظمات النقابية .
٤. كما أن المشرع أعتبر أن مدة الدورات الدراسية والتثقيفية التي تعدها النقابة العامة لأعضائها إجازة دراسية بأجر كامل ، كما تعتبر مدة المهام النقابية لهم سواء في الداخل أو الخارج إجازة خاصة بأجر كامل .

ثالثاً : الأعمال التي يحظر على النقابة القيام بها :

هناك أعمالاً ، لا يجوز للمنظمات النقابية الاشتغال بها ، وذلك لخصوصية طبيعة النقابات العمالية ككيانات هدفها الأساسي الدفاع عن العمال كطرف ضعيف ، فلا يجوز لها :

١. أن توظف أموالها في أعمال مالية أو تجارية أو صناعية أو في شراء أوراق مالية إلا بموافقة الاتحاد العام لنقابات العمال .
٢. أو تقوم بالمضاربة المالية أو التجارية ، لأن طبيعتها كجمعية مهنية توجب عليها ألا تهدف إلى تحقيق ربح مادي .
٣. أن تشتغل بالمسائل السياسية ، أو بالأمور الدينية ذلك أن غرضها الأساسي يكمن في رعاية المصالح المهنية للأعضاء .

وإن كان هناك من يرى صعوبة الفصل بين النشاط المهني والسياسي ، لأن المصالح المهنية ترتبط بالاقتصاد الذي يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالسياسة.

**ونحن نميل إلى ضرورة تجنب المنظمات النقابية ، الاشتغال بالمسائل السياسية ، والأمور الدينية ، والتفرغ لتحقيق الأهداف التي ناضلت من أجلها ، وهى رعاية المصالح المهنية للأعضاء.

تطبيق البابل شيت(صح وخطأ ،، واختياري)

س: من بين اهداف المنظمة النقابية رفع المستوى الصحي والاقتصادي والمشاركة في مناقشة مشروعات خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية ؟

العبارة صحيحة (√)

س: يستحق عضو المنظمة النقابية الذى يحضر دورة دراسية او تثقيفية او في مهمة نقابية جميع العلاوات والبدلات كما لو كان يؤدى العمل فعلا ؟

العبارة صحيحة (√)

س: لا يجوز للمنظمات النقابية أن توظف أموالها في أعمال مالية أو تجارية أو صناعية أو في شراء أوراق مالية إلا بموافقة الاتحاد العام لنقابات العمال؟

العبارة صحيحة (√)

س: لا يجوز للمنظمات النقابية ان تقوم بالمضاربة المالية أو التجارية ؟

العبارة صحيحة (√)

س: لا يجوز للمنظمات النقابية ان تشتغل بالمسائل السياسية او بالأمور الدينية ؟

العبارة صحيحة (√)

س : شروط عضوية المنظمات النقابية ؟

يحكم العضوية في المنظمات النقابية ، مبدأ الحرية النقابية ، حيث يستطيع كل شخص توافرت فيه شروط العضوية الانضمام إلى النقابة ، حيث يشترط فيمن يكون عضواً بالمنظمة النقابية ، ما يلي :

أ . ألا يقل عمره عن خمس عشرة سنة من تاريخ تقدمه بطلب العضوية .
ب . ألا يكون محجوراً عليه .
ج . ألا يكون صاحب عمل في أي نشاط تجاري أو صناعي أو زراعي أو خدمي .
د . ألا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة جناية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن قد رد إليه اعتباره في الحالتين .
هـ . أن يكون عاملاً مشتغلاً بإحدى المهن أو الأعمال الداخلة في التصنيف النقابي الذي تضمه النقابة العامة .
و . ألا يكون منضماً إلى نقابة عامة أخرى ولو كان يمارس أكثر من مهنة .

١.توافر صفة العامل :

*إن الشرط الأساسي والبديهي الواجب توافره في عضو المنظمة النقابية هو أن يكون عاملاً ، أي يرتبط بعقد عمل يؤدي الشخص العمل بمقتضاه مقابل أجر تحت إشراف صاحب العمل ، فالمنظمة النقابية تنشأ لتحسين شروط وظروف العمل والدفاع عن المصالح المشروعة للعمال ورفع مستواهم في نواحي الحياة المختلفة ، وعلى ذلك فإن عضوية المنظمات النقابية تكون قاصرة فقط على العمال ، فلا يجوز أن ينضم إليها أصحاب المهن الحرة وأرباب الحرف والصنائع وأصحاب الأعمال ، حتى ولو كان صاحب العمل له صفة العامل في مهنة أخرى ، فازدواجية الصفة باعتباره صاحب عمل في مهنة معينة وعامل في مهنة أخرى تحول بينه وبين الانضمام إلى المنظمة النقابية التي تضم عمال المهنة التي يعمل بها عاملاً ، والهدف الذي يتوخاه المشرع من حظر انضمام أصحاب الأعمال إلى المنظمات النقابية ، هو دعم حرية هذه المنظمات واستقلالها في مباشرة نشاطها دون تأثير من أصحاب الأعمال .

ويشترط أن يكون العامل طالب الانضمام للمنظمة النقابية عاملاً بإحدى المهن أو الأعمال الداخلة في التصنيف النقابي الذي تضمه النقابة العامة .

وقد تطلب المشرع كذلك أن يكون العامل ممارساً للمهنة ممارسة فعلية ، ولذلك فقد خص المشرع كلا من العامل المتعطل والعامل المتقاعد بأحكام خاصة .

أ ـ العامل المتعطل : يحتفظ العامل المتعطل بعضويته في النقابة العامة إذا كانت قد انقضت عليه سنة على الأقل في عضوية النقابة ويعفي في هذه الحالة من سداد اشتراك النقابة خلال مدة تعطله .

*ويتضح من النص السابق أن المشرع قد قيد حق العامل المتعطل في ممارسة العمل النقابي من عدة أوجه :

فمن جهة أولى : حرم العامل المتعطل من الاشتراك مع زملائه في تكوين منظمة نقابية جديدة ، أو الانضمام لعضوية منظمة نقابية قائمة بالفعل .

ومن جهة ثانية : قيد حق العامل المتعطل في الاستمرار في عضوية النقابة العامة ، بشرط بدء العضوية قبل سنة على الأقل من حالة التعطل .

وبالإضافة إلى ذلك فإن العامل المتعطل محروم من الحق في الانتخاب أو الترشيح لمجالس إدارة المنظمات النقابية .
والواقع أن تقييد حق ممارسة العمل النقابي للعامل المتعطل محل نقد ، فهذا التقييد يتعارض مع الهدف الأساسي من إنشاء المنظمات النقابية العمالية ، وهو حماية العمال وحل مشاكلهم والعمل على توفير حياة مناسبة لهم ، وتحسين شروط وظروف العمل ، ورفع مستواهم الثقافي والاجتماعي.
والعامل المتعطل يكون في حاجة ماسة ، خلال فترة التعطل إلى الانتفاع بخدمات المنظمة النقابية ، وإلى مساندتها ومعاونتها في الحصول على عمل جديد، أو لتأمين حقوقه قبل صاحب العمل السابق ، والدفاع عنها أمام انقضاء ، فهو في تلك الحالة يكون في حالة ضعف يحتاج إلى نقابة لتساندہ ، وهذا هو الهدف الأساسي من إنشاء النقابات .
ب ـ العامل المتقاعد : أجاز القانون للعامل الذي أحيل للتقاعد بسبب العجز أو الإحالة إلى المعاش لبلوغ السن القانونية الاحتفاظ بعضويته في النقابة العامة بشرط سداد اشتراك النقابة .
*أن للعامل الذي أحيل للتقاعد أن يحتفظ بعضويته في النقابة العامة بشرط سداد اشتراك النقابة ، على أن العامل المتقاعد لا يكون له الحق في الانتخاب أو الترشيح لعضوية مجلس إدارة النقابة العامة.
وكان يجب على المشرع السماح للعامل المتقاعد بالحق في الانتخاب والترشيح لعضوية مجالس إدارة المنظمات النقابية ، في حدود نسبة معينة من أعضاء مجلس الإدارة .
والواقع أن السماح للعامل المتقاعد بالترشيح لعضوية مجلس إدارة المنظمة النقابية يعود بفائدة كبيرة على المنظمة النقابية ذاتها ، إذ تستفيد من خبرات هذا العامل والتي اكتسبها خلال فترة عمله ، فضلاً عن تفرغه لأعمال إدارة المنظمة النقابية .

٢.سن العامل :

*يشترط فيمن يكون عضواً بالمنظمة النقابية ألا يقل عمره عن خمس عشرة سنة في تاريخ تقدمه بطلب العضوية ، والواقع أن هذه السن تعتبر منخفضة نسبياً ، إلا أن المشرع قصد من تحديدها إتاحة الفرصة أمام أكبر عدد من العمال الأحداث ، الذين يمارسون العمل في سن مبكرة للانضمام للمنظمات النقابية ، والاستفادة من المزايا العديدة التي توفرها العضوية النقابية.
ويعد سن الخامسة عشر هي الحد الأدنى الذي لا يجوز للمنظمات النقابية النزول عنه من وجهة نظر البعض ، إلا أنها تملك تحديد سن أعلى في أنظمتها الأساسية للانضمام إليها .
*والواقع أن هذا الرأي وإن كان لا يتعارض مع حرفية النص المذكور ، إلا أنه يتعارض مع الهدف الذي توخاه المشرع من تحديد هذه السن ، وهو إتاحة الفرصة أمام أكبر عدد من العمال للانضمام للمنظمات النقابية والمساهمة في النشاط النقابي من جهة ، والاستفادة من المزايا التي تقدمها هذه المنظمات لأعضائها من جهة أخرى .
*وعلى هذا فقد ذهب الرأي الغالب في الفقه إلى أنه لا يجوز رفع السن ، بحيث يكون لكل عامل بلغ سن الخامسة عشر ، الحصول على العضوية ، مع ضرورة توافر الشروط الأخرى المتطلبة لاكتساب عضوية المنظمات النقابية ، الحق في الانضمام إليها .
*وجدير بالذكر أن المشرع وإن كان قد سمح للعمال القصر البالغين خمسة عشر عاماً ، مع توافر الشروط الأخرى لاكتساب عضوية المنظمات النقابية ، بالانضمام للمنظمة النقابية ، إلا أنه اشترط فيمن يرشح نفسه لعضوية مجلس إدارة المنظمة النقابية أن يكون بالغاً سن الرشد .

٣.حظر الجمع بين عضوية أكثر من نقابة عامة :

لا يجوز للعامل أن ينضم إلى أكثر من نقابة عامة فإذا كان العامل يمارس أكثر من مهنة ، فعليه أن يختار النقابة التي تمثل إحدى المهن التي يمارسها وينضم إليها ، وتكمن علة هذا الحظر في رغبة المشرع في تركيز جهود العامل في خدمة نقابة واحدة ، وأيضاً للحيلولة دون سيطرة عدد قليل من العمال على عدة نقابات عن طريق الاشتراك فيها جميعاً في ذات الوقت .
*وأثير التساؤل حول الجمع بين نقابة عمالية وأخرى مهنية في وقت واحد ، والواقع أن قانون النقابات لم يتضمن أي نص يحظر الجمع بين عضوية النقابات العمالية وعضوية النقابات المهنية ، وينبني على ذلك أنه إذا كان أعضاء النقابات المهنية عمالاً تخضع علاقاتهم بأصحاب الأعمال لقانون العمل ، جاز لهم الانضمام للنقابة العامة التي تمثل المهنة التي يمارسونها ، فعلى سبيل المثال ، يجوز لمهندس وهو عضو في نقابة المهندسين ، وهي نقابة مهنية ، أن ينضم إلى النقابة العامة للصناعات الهندسية والمعدنية والكهربائية وهي نقابة عمالية.
*وإذا كان المشرع لم يحظر الجمع بين عضوية النقابات العمالية وعضوية النقابات المهنية ، إلا أنه قد حظر صراحة الجمع بين عضوية مجالس إدارة النقابات المهنية وعضوية مجالس إدارة المنظمات النقابية العمالية .

٤.ألا يكون قد سبق الحكم على العامل بعقوبة جناية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن قد رد إليه اعتباره في الحالتين :

إن مجرد توجيه اتهام للعامل لا يحول طالما توافرت فيه الشروط الأخرى المتطلبة لاكتساب العضوية النقابية ، دون انضمامه للمنظمة النقابية ، فالمشرع تطلب صراحة صدور حكم قضائي على العامل بعقوبة جناية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن قد رد إليه اعتباره في الحالتين .

*فقد يكون لمثل هذا الشرط مقتضى في حالة تحديد الشروط الواجب توافرها في المرشح لعضوية مجلس إدارة المنظمة النقابية ، لأن من لا يتمتع بالشرف والأمانة يكون غير جدير بتمثيل مصالح الغير والمحافظة عليها ، أما في حالة الانضمام لعضوية المنظمة النقابية ، فطالما أن الحكم القضائي لم يمنع العامل من الاستمرار في عمله أو أداء عمل آخر فإنه يجب ألا يحول بالتبعية بين العامل والانضمام إلى المنظمة النقابية التي تمثل المهنة التي يمارسها .

*خاصة وأن العامل في هذه الحالة يكون في حاجة ماسة إلى مساعدة المنظمة النقابية له لاجتياز الظروف الصعبة التي يمر بها .

٥.ألا يكون محجوراً عليه :

اشترط المشرع فيمن ينضم لعضوية المنظمة النقابية ألا يكون محجوراً عليه ، ويبدو لنا أنه إذا كان العامل قد استمر في أداء عمله رغم الحكم بالحجر عليه ، فإنه لا يوجد مبرر من حرمانه من الانضمام لعضوية المنظمة النقابية ، أما إذا كان العامل المحجور عليه قد توقف عن أداء عمله ، لإصابته مثلاً بالجنون أو العته ، فإنه يجب في هذه الحالة حظر انضمامه إلى عضوية المنظمة النقابية .

تطبيق البابل شيت(صح وخطأ ،، واختياري)

س: يحكم العضوية في المنظمات النقابية مبدأ الحرية النقابية ؟

العبارة صحيحة (√)

س: يشترط فيمن يكون عضوا بالمنظمة النقابية الا يقل عن خمسة عشرة سنة من تاريخ تدمه بطلب العضوية ؟

العبارة صحيحة (√)

س يشترط فيمن يكون عضوا في المنظمة النقابية الا يقل سنة عن..... ؟

أ-١٨ سنة　　**ب-١٥ سنة**

س: يشترط فيمن يكون عضوا بالمنظمة النقابية الا يكون محجورا عليه والا يكون صاحب عمل والا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة جنائية وان يكون عاملا مشتغلا بأحدي المهن ؟

العبارة صحيحة (√)

س:يشترط فيمن يكون عضوا بالمنظمة النقابية الا يكون منضما الى نقابة عامة اخرى ولو كان يمارس اكثر من مهنة ؟

العبارة صحيحة (√)

س:عضوية المنظمة النقابية تكون قاصرة فقط على العمال ولا يجوز ان ينضم اليها اصحاب المهن الحرة وارباب الحرف والصناع واصحاب الاعمال ؟

العبارة صحيحة (√)

س:تطلب المشرع في العامل طالب الانضمام لعضوية النقابة العمالية ان يكون ممارسا للمهنة ممارسة فعلية ؟

العبارة صحيحة (√)

س: يحتفظ العامل المتعطل بعضويته في النقابة العامة إذا كانت قد انقضت عليه سنة على الأقل في عضوية النقابة ويعفي في هذه الحالة من سداد اشتراك النقابة خلال مدة تعطله ؟

العبارة صحيحة (√)

س: يحتفظ العامل المتعطل بعضويته في النقابة العامة إذا كانت قد انقضت عليه في عضوية النقابة....؟

أ-سنتين　　**ب- سنة**

س: حرم العامل المتعطل من الاشتراك مع زملائه في تكوين منظمة نقابية جديدة ، أو الانضمام لعضوية منظمة نقابية قائمة بالفعل ؟

العبارة صحيحة (√)

س: العامل المتعطل محروم من الحق في الانتخاب أو الترشيح لمجالس إدارة المنظمات النقابية ؟

العبارة صحيحة (√)

س: اعفى المشرع العامل المتعطل من سداد اشتراك النقابة خلال فترة تعطله ؟

العبارة صحيحة (√)

س: أجاز القانون للعامل الذي أحيل للتقاعد بسبب العجز أو الإحالة إلى المعاش لبلوغ السن القانونية الاحتفاظ بعضويته في النقابة العامة بشرط سداد اشتراك النقابة ؟

العبارة صحيحة (√)

س: يكون للعامل المتعطل ، والعامل المتقاعد والذين مازالت عضوية سارية في النقابة ويسددوا اشتراكاتهم المالية ان يكون لهم الحق في الترشح او الانتخاب لعضوية مجلس ادارة النقابة العامة ؟

العبارة خطأ (×) لا يكون لهم الحق في الانتخاب او الترشح .

س: يعد سن الخامسة عشر هي الحد الأدنى الذي لا يجوز للمنظمات النقابية النزول عنه من وجهة نظر البعض ، إلا أنها تملك تحديد سن أعلى في أنظمتها الأساسية للانضمام إليها ؟

العبارة صحيحة (√)

س: يشترط فيمن يرشح نفسه لعضوية مجلس ادارة المنظمة النقابية ان يكون بالغا سن الرشد ؟

العبارة صحيحة (√)

س: لا يجوز للعامل أن ينضم إلى أكثر من نقابة عامة فإذا كان العامل يمارس أكثر من مهنة ، فعليه أن يختار النقابة التي تمثل إحدى المهن التي يمارسها و ينضم إليها ؟

العبارة صحيحة (√)

هاااام س: يحظر الجمع بين عضوية النقابة العمالية وعضوية النقابة المهنية ؟

العبارة خطأ (×) يجوز الجمع بينهما

هاااام س: يحظر الجمع بين عضوية مجلس ادارة نقابة عمالية مع عضوية مجلس ادارة نقابة مهنية ؟

العبارة صحيحة (√)

س:إذا كان المشرع لم يحظر الجمع بين عضوية النقابات العمالية وعضوية النقابات المهنية ، إلا أنه قد حظر صراحة الجمع بين عضوية مجالس إدارة النقابات المهنية وعضوية مجالس إدارة المنظمات النقابية العمالية ؟

العبارة صحيحة (√)

س: مجرد توجيه اتهام للعامل لا يحول طالما توافرت فيه الشروط الأخرى المتطلبة لاكتساب العضوية النقابية ، دون انضمامه للمنظمة النقابية ، فالمشرع تطلب صراحة صدور حكم قضائي على العامل بعقوبة جناية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن قد رد إليه اعتباره في الحالتين ؟

العبارة صحيحة (√)

س:اشترط المشرع فيمن ينضم لعضوية المنظمة النقابية ألا يكون محجوراً عليه (ان لا يكون مجنون او معتوه) ؟

العبارة صحيحة (√)

س : اجراءات الانضمام الى المنظمة النقابية ؟

س:يجب ان يشمل النظام الأساسي للمنظمة النقابية على قواعد واجراءات قبول الاعضاء الجدد ؟

العبارة صحيحة (√)

س:يمكن ان يقدم طلب الانضمام الى المنظمة النقابية الى مجلس ادارة النقابة مباشرة في حالة عدم وجود اللجنة المختصة ؟

العبارة صحيحة (√)

س: يبلغ الطالب لعضوية النقابة بالقبول او الرفض خلال ....؟

أ-خلال ١٥ يوم

ب- خلال ٣٠ يوم

س:قرر المشرع عدم جواز رفض طلب للانضمام لعضوية النقابة العامة الا بقرار مسبب من ثلثي اعضاء مجلس ادارة النقابة المقيد بسجلاتها ؟

العبارة صحيحة (√)

س: يجوز لمن رفض طلبه للانضمام لعضوية النقابة حق التظلم الى مجلس ادارة النقابة ....؟

أ-خلال ١٥ يوم

ب- خلال ٣٠ يوم من اخطاره بالرفض

س: يفصل مجلس النقابة في تظلم رفض طلب العضوية بقرار مسبب يصدر خلال ....؟

أ-خلال ٣٠ يوم

ب- ٤٥ يوما من تاريخ التظلم

س: يخطر المتظلم من قرار رفض العضوية بقرار المجلس خلال ....؟

أ-خلال ١٥ يوم من تاريخ صدور القرار ب- خلال ٣٠ يوم من اخطاره بالرفض

س: يجوز للمتظلم على قرار رفض عضويته في النقابة ورفض تظلمه امام....؟

أ-المحكمة الابتدائية ب- المحكمة الجزئية خلال ٣٠ التالية لأخطاره بالقرار

س:يجوز للمتظلم الطعن في القرار الصادر برفض تظلمه امام المحكمة الجزئية خلال ٣٠ يوم التالية لأخطاره بهذا القرار ؟

العبارة صحيحة (√)

س:تنتقل عضوية العامل الى اللجنة النقابية للمنشأة التى ينقل اليها وتظل عضويته فى النقابة العامة اذا كان النقل الى منشأة داخلة فى التصنيف النقابى ؟

العبارة صحيحة (√)

س:اذا انتقل العضو من منشأة لا تتبع التصنيف النقابي للنقابة العامة الى منشأة تابعة لها تنتقل عضويته الى اللجنة النقابية والنقابة العامة التي تتبعها المنشأة ؟

العبارة صحيحة (√)

موضوع س : حقوق وواجبات الأعضاء ؟

يترتب على اكتساب العامل عضوية المنظمة النقابية تمتعه بمجموعة من الحقوق ، وتحمله لمجموعة من الالتزامات .

أولاً : حقوق الأعضاء:

تقدم المنظمات النقابية مجموعة من الخدمات والمزايا لأعضائها ، ويحق لكل عضو في النقابة أن يستفيد من الخدمات التي تقدمها ، ويتمتع عضو المنظمة النقابية بالحقوق الآتية :

أ ـ الاستفادة من الخدمات التي تقدمها المنظمة النقابية : تقدم المنظمات النقابية العديد من الخدمات الثقافية والاجتماعية والصحية والاقتصادية ومن البديهي أن يكون لكل عضو من أعضاء المنظمة النقابية حق الاستفادة من هذه الخدمات ، سواء بالمجان أو نظير دفع مقابل تحدده لائحة النظام الأساسي أو قواعد الانتفاع بهذه الخدمة.

ب ـ الحماية القانونية : تنص المادة الخامسة من القانون النقابي على أن " للمنظمات النقابية حق التقاضي للدفاع عن مصالحها والمصالح الجماعية لأعضائها والناشئة عن علاقات العمل ويجوز لهذه المنظمات التدخل مع أعضائها في جميع الدعاوى المتعلقة بعلاقات العمل .

*وينبني على ذلك أن لعضو المنظمة النقابية أن يطلب منها مساندته أو الدفاع عنه .

*في الحالات التي يكون فيها المساس بمصلحة العامل متضمناً في نفس الوقت مساساً بالمصلحة المشتركة للمهنة التي تمثلها المنظمة النقابية .

ج ـ الاستفادة من المزايا المقررة في اتفاقيات العمل الجماعية : إن من أبرز الأدوار التي تضطلع بها المنظمات النقابية إجراء المفاوضات الجماعية مع أصحاب الأعمال بهدف الوصول إلى إبرام اتفاقية عمل جماعية تتضمن مزايا وشروط أفضل للعامل ، ومن الطبيعي أن يكون من حق العامل عضو المنظمة النقابية . التمتع بما تتضمنه اتفاقية العمل الجماعية من مزايا وامتيازات للعمال .

د ـ حق الممارسة الديمقراطية داخل المنظمة النقابية : لعضو المنظمة النقابية الحق في حضور الجمعية العمومية للمنظمة النقابية والاشتراك في مداولاتها وانتخاباتها ، وترشيح نفسه لعضوية مجلس الإدارة إذا توافرت فيه الشروط المطلوبة ، وللعضو النقابي من خلال الاجتماعات النقابية ، أن يناقش بحرية كافة المسائل المتعلقة بالعمل والنشاط النقابي ، كما يمكن له أني نشر آراءه بواسطة الصحافة النقابية ، وله كذلك أن يقدم ما يراه صالحاً من التوصيات والاقتراحات المتعلقة بنشاط المنظمة النقابية ، إلى الأجهزة النقابية المختصة ، وله ممارسة حق نقد أساليب العمل النقابي والقائمين به .

ثانياً : واجبات الأعضاء

هناك بعض الالتزامات التي يجب أن يلتزم بها العضو النقابي وهي :

أ ـ سداد أشتراك النقابة : يجب على عضو النقابة أن يبادر إلى سداد اشتراك النقابة خلال خمسة عشرة يوماً على الأكثر من تاريخ استحقاقه ، والالتزام بسداد الاشتراك هو الواجب الأساسي والأولى للعضو قبل النقابة ، فهو يؤكد جدية ارتباطه بها بالإضافة إلى أن اشتراكات الأعضاء هي المصدر الرئيسي الذي تعتمد عليه النقابات في تمويل أنشطتها المختلفة ، ولذلك فإن اللوائح النقابية عادة ما تقرر توقيع عقوبات على العضو المتخلف عن أداء الاشتراك .

*وهذه العقوبات تكون في الغالب متدرجة وقد تصل في أقصاها إلى الفصل من النقابة .

وأداء الاشتراك غالباً ما يكون شهرياً إلا أن بعض اللوائح النقابية تجيز لأعضائها دفع مبلغ متجمد سنوي أو نصف سنوي

على أن يظل المبلغ ملكاً للنقابة حتى ولو انقطعت صلة العضو بها بالفصل أو الانسحاب .
والحد الأدنى للاشتراك هو جنيه واحد شهرياً ، ولكل جمعية عمومية زيادة قيمة الاشتراك بما لا يجاوز ثلاثة أمثال الاشتراك الشهري ، وفقاً لظروفها ومواجهة نفقاتها .

**وقد أعفي المشرع عضو النقابة من سداد الاشتراك مع حقه في الاستمرار في العضوية في الحالات الآتية:

أ . إذا استدعي العضو لأداء الخدمة العسكرية أو الوطنية .
ب . إذا تعطل العضو عن العمل ، ويظل الإعفاء سارياً خلال فترة تعطله .

ولمجلس إدارة النقابة العامة أن يعفي العضو من الاشتراك لأسباب أخرى قهرية تخضع لتقديره ويسري الإعفاء في هذه الحالة لمدة سنة مالية واحدة ويجوز تجديده طالما ظلت الأسباب المبررة لذلك قائمة .

ب ـ الالتزام باحترام النظام الأساسي للمنظمة النقابية وقراراتها المشروعة : إن انضمام العامل للمنظمة النقابية يعني موافقته المسبقة على احترام نظامها الأساسي ، والاتفاقيات التي تبرمها ، والقرارات التي تتخذها في نطاق اختصاصاتها وأهدافها ، فالتزام العضو باحترام وتنفيذ قرارات المنظمة النقابية ، إنما يسري فقط على القرارات الصحيحة شكلاً وموضوعاً ، بمعنى أن تكون صادرة وفقاً للإجراءات القانونية ولأحكام النظام الأساسي للمنظمة النقابية ، وصادرة من الجهة المختصة بإصدارها وفي حدود اختصاصات المنظمة النقابية وأهدافها.

ويلتزم العضو بتنفيذ قرارات المنظمة النقابية ولو لم يوافق عليها شخصياً طالما أنها صدرت بالأغلبية المطلوبة قانوناً .
وحرصاً من المشرع على تشجيع العمل النقابي ، فقد قرر جزاء جنائي على كل صاحب منشأة أو مسئول عن إدارتها فصل أحد العمال أو وقع عليه عقوبة بسبب قيامه بأي نشاط نقابي مشروع .

ج ـ الالتزام بعدم الأضرار بالمنظمة النقابية : يلتزم العضو النقابي بعدم الإضرار بالمنظمة النقابية ، فعلية ألا يشهر بها أو بأحد تشكيلاتها ، ويلتزم عضو المنظمة النقابية كذلك بألا يقوم بأي عمل يسئ إليها أو يضر بأموالها أو حقوقها، ويمتنع على العضو النقابي أيضاً أن يقوم بأى عمل من شأنه إعاقة النشاط المشروع للمنظمة النقابية .

تطبيق البابل شيت(صح وخطأ ،، واختياري)

س: عهد قانون النقابات الى النظام الأساسي للمنظمة النقابية بتحديد شروط الحصول على المزايا والخدمات التى تقدمها المنظمة النقابية وشروط واجراءات الحرمان منها كليا او جزئيا ؟

العبارة صحيحة (√)

س: يشترط فيمن يكون عضوا بالمنظمة النقابية الا يقل عن خمسة عشرة سنة من تاريخ تدمه بطلب العضوية ؟

العبارة صحيحة (√)

س: يكون لكل عضو من اعضاء النقابة حق الاستفادة من خدمات النقابة سواء بالمجان او نظير دفع مقابل ؟

العبارة صحيحة (√)

س: للمنظمات النقابية حق التقاضي للدفاع عن مصالحها والمصالح الجماعية لأعضائها والناشئة عن علاقات العمل ويجوز لهذه المنظمات التدخل مع أعضائها في جميع الدعاوى المتعلقة بعلاقات العمل ؟

العبارة صحيحة (√)

س:لعضو المنظمة النقابية أن يطلب منها مساندته أو الدفاع عنه في الحالات التي يكون فيها المساس بمصلحة العامل ؟

العبارة صحيحة (√)

س: من حق العامل عضو المنظمة النقابية ـ التمتع بما تتضمنه اتفاقية العمل الجماعية من مزايا وامتيازات للعمال؟

العبارة صحيحة (√)

س: من حق عضو المنظمة النقابية حضور الجمعية العمومية للنقابة والاشتراك فى مداولاتها وترشيح نفسه لعضوية مجلس الادارة اذا توافرت فيه الشروط؟

العبارة صحيحة (√)

س: للعضو النقابي من خلال الاجتماعات النقابية ، أن يناقش بحرية كافة المسائل المتعلقة بالعمل والنشاط النقابي ، كما يمكن له أني نشر آراءه بواسطة الصحافة النقابية ؟

العبارة صحيحة (√)

س: ليس من حق عضو المنظمة النقابية ان يقدم توصيات او اقتراحات متعلقة بنشاط المنظمة النقابية ونقد اساليب العمل النقابي ؟

العبارة خطأ (×) من حق عضو النقابة ان يقدم توصيات وحق نقد اساليب العمل النقابي

س : يجب على عضو النقابة أن يبادر إلى سداد اشتراك النقابة خلال خمسة عشرة يوماً على الأكثر من تاريخ استحقاقه؟

العبارة صحيحة (√)

س: الالتزام بسداد الاشتراك هو الواجب الأساسي والأولى للعضو قبل النقابة ؟

العبارة صحيحة (√)

س: من العقوبات التي يمكن ان توقع على عضو النقابة في حالة عدم سدادا الاشتراكات المالية قد تصل في أقصاها إلى الفصل من النقابة ؟

العبارة صحيحة (√)

س: أعفى المشرع عضو النقابة من سداد الاشتراك مع حقه في الاستمرار في العضوية في الحالات الآتية:
أ ـ إذا استدعى العضو لأداء الخدمة العسكرية أو الوطنية .
ب ـ إذا تعطل العضو عن العمل ، ويظل الإعفاء سارياً خلال فترة تعطله ؟

العبارة صحيحة (√)

س: لمجلس إدارة النقابة العامة أن يعفي العضو من الاشتراك لأسباب أخرى قهرية تخضع لتقديره ويسري الإعفاء في هذه الحالة لمدة سنة مالية واحدة ويجوز تجديده طالما ظلت الأسباب المبررة لذلك قائمة ؟

العبارة صحيحة (√)

س: التزام العضو باحترام وتنفيذ قرارات المنظمة النقابية ، إنما يسري فقط على القرارات الصحيحة شكلاً وموضوعاً ؟

العبارة صحيحة (√)

س: لا يلتزم العضو بتنفيذ قرارات المنظمة النقابية لو لم يوافق عليها شخصيا حتى لو صدرت بالأغلبية المطلوبة قانوناً ؟

العبارة خطأ (×) لا يلتزم

س: الحد الادنى لقيمة الاشتراك في النقابة هو جنية واحد شهريا ؟

العبارة صحيحة (√)

س لا يجوز ان تزيد نسبة الاعفاء من اشتراك النقابة على .... من مجموع الاعضاء؟

أ-٥%   **ب-٢ % من مجموع الاعضاء**

س: لا يجوز اصدار قرارات الاعفاء خلال الشهور الثلاثة السابقة على انتخاب مجلس النقابة ؟

العبارة صحيحة (√)

س: قرر المشرع جزاء جنائي على كل صاحب منشأة أو مسئول عن إدارتها فصل أحد العمال أو وقع عليه عقوبة بسبب قيامه بأي نشاط نقابي مشروع ؟

العبارة صحيحة (√)

س: يلتزم العضو النقابي بعدم الإضرار بالمنظمة النقابية ، فعليه ألا يشهر بها أو بأحد تشكيلاتها ؟

العبارة صحيحة (√)

س: يمتنع على العضو النقابي ان يقوم بأي عمل من شأنه اعاقة النشاط المشروع للنقابة؟

العبارة صحيحة (√)

س يجب على عضو النقابة ان يبادر الى سداد اشتراك النقابة خلال..... ؟

أ-٣٠يوما   **ب-١٥ يوما على الاكثر من تاريخ استحقاقه**

موضوع س : انتهاء العضوية النقابية ؟

**إن العضوية في النقابة العامة تنتهي لأي سبب من الأسباب الآتية :

١.الانسحاب من المنظمة النقابية :

تقرر المادة الثالثة من القانون النقابي : أن " للعامل حرية الانضمام إلى المنظمة النقابية أو الانسحاب منها ويحدد النظام الأساسي للمنظمة النقابية قواعد وإجراءات الانضمام ورفضه كما ينظم قواعد وإجراءات الانسحاب والبت فيه .
وحرية الانسحاب من المنظمة النقابية ، هي حرية مكفولة لجميع أعضائها ، وهي أحد مظاهر الحرية النقابية ، فالعضو

النقابي له أن ينسحب وقتما يشاء دون تقييد بإجراءات من شأنها عرقلة انسحابه أو جعله غير ممكن ، والواقع أن المشرع المصري متفق في هذا الصدد مع مبدأ الحرية النقابية ، إذ أن القواعد المنصوص عليها في المادة العاشرة من اللائحة النموذجية هي قواعد تنظيمية إجرائية قصد بها تنظيم عملية الانسحاب عسير أو غير ممكن ، وتجدر ملاحظة أن حق الانسحاب يتعلق بالنظام العام ولا يجوز الاتفاق على مخالفته ، وعلى ذلك فإن أي نص في النظام الأساسي يمنع العضو من الانسحاب يكون باطلاً .

ومن جهة أخرى يجب ألا يكون الانسحاب وليد ضغط أو إكراه على العامل ، لذلك فقد قرر المشرع عقوبة جنائية على كل صاحب منشأة أو مسئول عن إدارتها فصل أحد العمال أو وقع عليه عقوبة لإرغامه على الانسحاب من المنظمة النقابية

إجراءات الانسحاب : أوجبت المادة العاشرة من اللائحة النموذجية ، على العضو الراغب في الانسحاب أن يتقدم بطلبه بكتاب موصي عليه بعلم الوصول إلى مجلس إدارة اللجنة النقابية أو النقابة العامة حسب الأحوال .

وللجنة النقابية أو النقابة العامة أن تقوم بمساعيها لدى الطالب ، لإقناعه بالعدول عن الانسحاب وذلك خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديم طلبه فإذا لم يعدل عن طلبه خلال هذه الفترة أعتبر الطلب مقبولاً .

ويكون العضو المنسحب مسئولاً عن سداد الاشتراكات المستحقة عليه حتى تاريخ الانسحاب وكذلك من أية التزامات مالية أخرى .

وطلب الانسحاب لا يعتبر مقبولاً إلا بعد انقضاء مهلة الثلاثين يوماً ، التي تقوم فيها المنظمة النقابية بمساعيها لإقناع العضو طالب الانسحاب بالعدول عن طلبه ، أو إذا قبلت المنظمة النقابية طلب الانسحاب قبل مضي هذه المهلة ، وبعبارة أخرى فإن الانسحاب لا يكون نهائياً إلا بقبوله من المنظمة النقابية أو بانتهاء المهلة المنصوص عليها في النظام الأساسي أيهما أقرب.

الآثار المترتبة على الانسحاب : وبالانسحاب تزول العضوية النقابية ويفقد العضو المزايا والخدمات المرتبطة بالعضوية النقابية ، ويتحلل من الالتزامات التي تفرضها عليه هذه العضوية .

*** إعادة قيد العامل المنسحب :**

يجوز للعامل المنسحب العودة إلى عضوية المنظمة النقابية من جديد إذا توافرت في حقه شروط العضوية ، فيقدم طلباً جديداً لعضوية وفقاً للإجراءات التي ينص عليها النظام الأساسي بشأن قبول الأعضاء الجدد بالمنظمة النقابية .

ويجوز أن يتضمن النظام الأساسي للمنظمة النقابية شرطاً يقضي بعدم عودة العضو المنسحب إلى عضويتها مجدداً إلا بعد مضي فترة زمنية معينة، وذلك لضمان جدية الانضمام ومنعاً من التحايل للتهرب من الالتزامات التي يفرضها النظام الأساسي على الأعضاء ، إلا أن مثل هذا الشرط يخضع لرقابة القضاء لتقدير مدى ملاءمته .

٢.الفصل من المنظمة النقابية :

تعتبر عقوبة الفصل من المنظمة النقابية أقسى الجزاءات التي يمكن أن توقع على العضو النقابي لذلك فقد أحاطها المشرع بمجموعة من الضمانات التي تمنع التعسف في استخدامها سواء فيما يتعلق بالجهة المختصة بإصدار قرار الفصل ، أو بالمخالفات التي تبرره ، أو بإجراءاته ، وذلك بالإضافة إلى وجود رقابة قضائية على قرار الفصل .

أ–المخالفات التي تبرر الفصل : لا يجوز لمجلس إدارة اللجنة النقابية أن يوقع جزاء الفصل على أحد أعضائها إلا بعد موافقة أعضاء مجلس إدارة النقابة العامة المختصة .

*لا يجوز فصل عضو الجمعية العمومية للمنظمة النقابية إلا بقرار يصدر بأغلبية ثلثي أعضاء مجلس إدارة النقابة العامة ، وذلك في حالة مخالفته لأحكام هذا القانون أو لوائح الأنظمة الأساسية أو المالية للمنظمات النقابية أو ميثاق الشرف الأخلاقي .

ويتعين قبل عرض أمر فصله على مجلس إدارة النقابة إخطاره كتابة في محل أقامته بما هو منسوب إليه بكتاب موصي عليه بعلم الوصول ليحدد فيه ميعاد لسماع أقواله وتحقيق دفاعه بعد أسبوعين على الأقل من تاريخ تسجيل الكتاب .

ب . المخالفات التي تبرر الفصل : لمجلس إدارة النقابة العامة من تلقاء نفسه أو بناء على طلب مجلس إدارة اللجنة النقابية أن يصدر قراراً بأغلبية ثلثي أعضاء مجلس الإدارة بوقف عضو مجلس إدارة اللجنة النقابية عن مباشرة نشاطه النقابي إذا ارتكب مخالفة لأحكام هذا القانون أو لائحة النظام الأساسي أو المالي أو ميثاق الشرق الأخلاقي .

*ولمجلس إدارة النقابة العامة أن يطلب من مجلس إدارة الاتحاد العام وقف عضو مجلس إدارة النقابة العامة الذي يرتكب مخالفة من المخالفات المنصوص عليها .

*ويصدر القرار بأغلبية ثلثي أعضاء مجلس إدارة الاتحاد العام ويجب على مجلس إدارة النقابة العامة أو مجلس إدارة الاتحاد العام ، حسب الأحوال ، التحقق من ارتكاب العضو المطلوب إيقافه للمخالفة المنسوبة إليه ، واتخاذ قرار بشأنه خلال شهرين على الأكثر من تاريخ أخطاره بذلك .

*ولمجلس إدارة الاتحاد العام أن يصدر قراراً بأغلبية ثلثي أعضائه بوقف من يرتكب من أعضاء المجلس مخالفة لأحكام هذا القانون أو لائحة النظام الأساسي أو المالي أو ميثاق الشرف الأخلاقي .

والواقع أن المخالفة المنسوبة للعضو ينبغي أن تكون على قدر من الخطورة والجسامة يبرر توقيع هذا الجزاء عليه .

ج . سماع أقوال العضو وتحقيق دفاعه: يتعين قبل عرض أمر فصل العضو النقابي على مجلس إدارة النقابة أن يتم إخطاره

كتابة في محل إقامته بما هو منسوب إليه بكتاب موصي عليه بعلم الوصول يحدد فيه ميعاد لسماع أقواله وتحقيق دفاعه بعد أسبوعين على الأقل من تاريخ تسجيل الكتاب ، فإذا تغيب العضو عن الحضور دون عذر مقبول أو أمتنع عن الإدلاء بأقواله جاز الاستمرار في تحقيق واتخاذ إجراءات الفصل .

د . صدور قرار الفصل والإخطار به : إذا أتخذ مجلس الإدارة بعد سماع اقوال العضو النقابي وتحقيق دفاعه قرار بفصله ، فإنه يجب إخطار العضو بالقرار الصادر بسحب الثقة منه أو بفصله من المنظمة النقابية وأسبابه بكتاب موصي عليه بعلم الوصول خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ صدوره .

هـ . الطعن في قرار الفصل : ويجوز للعضو المفصول الطعن في القرار المذكور أمام المحكمة الجزئية الكائن بدائرتها محل عمله خلال الثلاثين يوماً التالية لإخطاره بالقرار ، وقد خرج المشرع على قواعد الاختصاص المحلي وذلك تيسيراً منه على العامل المفصول ومراعاة لمصلحته .

و . إعادة قيد العضو المفصول : يجوز للعضو المفصول أن يطلب إعادة قيده إذا كان مستوفياً لشروط العضوية المتطلبة قانوناً ، وطبقاً للإجراءات التي تقررها لائحة النظام الأساسي ، وتعتبر عضويته النقابية جديدة من تاريخ قبول طلب العضوية . ولا يجوز إعادة قيد العضو في المنظمة النقابية خلال الدورة النقابية التي تم فصله منها .

٣.فقد شرط من شروط العضوية :

يجب توافر شروط العضوية النقابية في العامل لينضم إلى المنظمة النقابية ، ويجب استمرار توافر هذه الشروط فيه حتى يظل محتفظاً بالعضوية ، فتخلف أحد هذه الشروط بعد الانضمام إلى المنظمة النقابية يؤدي إلى انتهاء عضويته فيها .

وإذا كان من غير المتصور تخلف شرط السن بعد اكتساب العضوية ، فإن الشروط الأخرى من الممكن تخلفها بعد انضمام العامل إلى المنظمة النقابية ، فعلى سبيل المثال ، قد يتم الحجر على العضو أو يحكم عليه بعقوبة جناية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة ، أو قد يترك العامل مهنته ويعمل بمهنة أخرى لا تدخل في التصنيف النقابي الذي تمثله النقابة العامة .

٤.عدم سداد الاشتراك لمدة ستة أشهر متصلة :

يعتبر سداد الاشتراك الالتزام الرئيسي للعضو النقابي قبل المنظمة النقابية ، كما أن الاشتراكات تعتبر المصدر الأساسي الذي تعتمد عليه المنظمات النقابية في تمويل أنشطتها ، لذلك فقد قرر المشرع أن العضوية في النقابة العامة تنتهي بعدم سداد الاشتراك لمدة ستة أشهر متصلة .

٥.الوفاة :

تنتهي العضوية النقابية بوفاة العضو ، فالعضوية النقابية شخصية لا تورث ، إلا أن النظام الأساسي للمنظمة النقابية قد يقرر بعض الحقوق لأسرة العضو المتوفي ، مثل الحق في معاش أو استمرار الانتفاع ببعض الخدمات الاجتماعية التي تقدمها المنظمة النقابية لأعضائها .

تطبيق البابل شيت(صح وخطأ ،، واختياري)

س من اسباب انتهاء العضوية في النقابة..... ؟

أ-الانسحاب من العضوية ب-فقد شرط للعضوية ج-عدم سداد الاشتراك لمدة ٦ شهور **ب-كل ما سبق**

س:حرية الانسحاب من النقابة هي حرية لجميع الاعضاء وللعضو ان ينسحب في أي وقت دون تقييد بإجراءات تعرقل انسحابه ؟

العبارة صحيحة(√)

س: اخذ المشرع المصري بمبدأ الحرية النقابية فى الانسحاب من العضوية ؟

العبارة صحيحة(√)

س: حق الانسحاب من عضوية النقابة من النظام العام لا يجوز الاتفاق على مخالفته ؟

العبارة صحيحة(√)

س: ليس لعضو النقابة الحرية الكاملة للانسحاب من عضوية المنظمة النقابية ؟

العبارة خطأ(×) حرية الانسحاب من النقابة هي حرية مكفولة لجميع الاعضاء وينسحب وقتما يشاء دون تقيد بإجراءات

س: يمكن ان يتضمن النظام الأساسي للنقابة نص يمنع العضو من الانسحاب من النقابة ؟

العبارة خطأ(×) لا يجوز ذلك حيث يكون النص باطلا

س: يجب ألا يكون الانسحاب وليد ضغط أو إكراه على العامل ؟

العبارة صحيحة(√)

س: على العضو الراغب في الانسحاب أن يتقدم بطلبه بكتاب موصي عليه بعلم الوصول إلى مجلس إدارة اللجنة النقابية أو النقابة العامة حسب الأحوال ؟

العبارة صحيحة (√)

س: للجنة النقابية أو النقابة العامة أن تقوم بمساعيها لدى الطالب ، لإقناعه بالعدول عن الانسحاب وذلك خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديم طلبه فإذا لم يعدل عن طلبه خلال هذه الفترة أعتبر الطلب مقبولاً؟

العبارة صحيحة (√)

س: طلب الانسحاب لا يعتبر مقبولاً إلا بعد انقضاء مهلة الثلاثين يوماً ، التي تقوم فيها المنظمة النقابية بمساعيها لإقناع العضو طالب الانسحاب بالعدول عن طلبه ؟

العبارة صحيحة (√)

س: الانسحاب تزول العضوية النقابية ويفقد العضو المزايا والخدمات المرتبطة بالعضوية النقابية ، ويتحلل من الالتزامات التي تفرضها عليه هذه العضوية ؟

العبارة صحيحة (√)

س: يجوز للعامل المنسحب العودة إلى عضوية المنظمة النقابية من جديد إذا توافرت في حقه شروط العضوية ، فيقدم طلباً جديداً لعضوية وفقاً للإجراءات التي ينص عليها النظام الأساسي بشأن قبول الأعضاء الجدد بالمنظمة النقابية ؟

العبارة صحيحة (√)

س: لا يجوز أن يتضمن النظام الأساسي للمنظمة النقابية شرطاً يقضي بعدم عودة العضو المنسحب إلى عضويتها بعد مضي فترة زمنية معينة؟

العبارة خطأ (×) يجوز ذلك

س: لا يجوز فصل عضو الجمعية العمومية للمنظمة النقابية إلا بقرار يصدر بأغلبية ثلثي أعضاء مجلس إدارة النقابة العامة ، وذلك في حالة مخالفته لأحكام هذا القانون أو لوائح الأنظمة الأساسية أو المالية للمنظمات النقابية أو ميثاق الشرف الأخلاقي ؟

العبارة صحيحة (√)

س: لمجلس إدارة النقابة العامة أن يطلب من مجلس إدارة الاتحاد العام وقف عضو مجلس إدارة النقابة العامة الذي يرتكب مخالفة من المخالفات المنصوص عليها ؟

العبارة صحيحة (√)

س: لمجلس إدارة الاتحاد العام أن يصدر قراراً بأغلبية ثلثي أعضائه بوقف من يرتكب من أعضاء المجلس مخالفة لأحكام هذا القانون أو لائحة النظام الأساسي أو المالي أو ميثاق الشرف الأخلاقي ؟

العبارة صحيحة (√)

س: إذا أتخذ مجلس الإدارة بعد سماع أقوال العضو النقابي وتحقيق دفاعه قرار بفصله ، فإنه يجب إخطار العضو بالقرار الصادر بسحب الثقة منه أو بفصله من المنظمة النقابية وأسبابه بكتاب موصي عليه بعلم الوصول خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ صدوره ؟

العبارة صحيحة (√)

س يجوز للعضو المفصول من النقابة الطعن على قرار الفصل امام..... ؟

أ-المحكمة الابتدائية

ب-المحكمة الجزئية خلال ٣٠ يوم من الاخطار

س : يجوز للعضو المفصول أن يطلب إعادة قيده إذا كان مستوفياً لشروط العضوية المتطلبة قانوناً ؟

العبارة صحيحة (√)

س: لا يجوز إعادة قيد العضو في المنظمة النقابية خلال الدورة النقابية التي تم فصله منها ؟

العبارة صحيحة (√)

س قرر المشرع انهاء العضوية فى النقابة العامة في حالة عدم قيام العضو بسداد الاشتراك لمدة.... ؟

أ-شهرين متصلة

ب- ستة اشهر متصلة (٦ أشهر متصلة)

س: تنتهي العضوية النقابية بوفاة العضو ، فالعضوية النقابية شخصية لا تورث ؟

العبارة صحيحة (√)

س: النظام الأساسي للمنظمة النقابية قد يقرر بعض الحقوق لأسرة العضو المتوفي ، مثل الحق في معاش أو استمرار الانتفاع ببعض الخدمات الاجتماعية التي تقدمها المنظمة النقابية لأعضائها ؟

العبارة صحيحة (√)

موضوع هااااام س : إيداع أوراق التأسيس – الاعتراض؟

أولا : إيداع أوراق التأسيس

يودع من تختاره هيئة مكتب النقابة العامة أو الاتحاد العام من بين أعضاء مجلس الإدارة خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ انتخاب الجمعية العمومية التأسيسية له بالجهة الإدارية المختصة والاتحاد العام لنقابات العمال ثلاث نسخ من الأوراق الآتية

١. النظام الأساسي للمنظمة على أن يكون مصدقاً على توقيعات أعضاء مجلس الإدارة على أحداها رسمياً من الجهة المختصة .
٢. محضر انتخاب أعضاء مجلس الإدارة واختيار ممثل هيئة المكتب في إجراءات الإيداع .
٣. كشوف بأسماء أعضاء مجلس الإدارة وهيئة المكتب وصفة كل منهم وسنه ومنته ومحل إقامته .
٤- بيان عدد اللجان النقابية التابعة للنقابة وأسمائهم ومحاضر تشكيلها أو عدد النقابات العامة المنظمة للاتحاد العام لنقابات العمال وأسمائهم ومحاضر تشكيلها حسب الأحوال .
٥. بيان عدد أعضاء النقابة العامة .

وتحرر الجهة الإدارية المختصة محضراً بإيداع الأوراق السابقة وتسلم صورة معتمدة منه إلى ممثل المنظمة النقابية .
ويجب أن يودع بالطريقة ذاتها كل تعديل يطرأ على النظام الأساسي للمنظمة النقابية أو تشكيلاتها أو عدد أعضائها .

١. اقتصار الإيداع على النقابة العامة والاتحاد العام لنقابات العمال :

ويتضح الالتزام بإيداع أوراق التأسيس مقصور على النقابة العامة والاتحاد العام لنقابات العمال فقط ، ولا يمتد إلى اللجان النقابية ، فقد أعفاها المشرع من هذا الالتزام ، إلا أنه تجدر ملاحظة أن أوراق تأسيس النقابة العامة تتضمن بيانات كافية عن اللجان النقابية التابعة لها ، إذ يجب أن تتضمن بيان بعدد هذه اللجان وأسمائها ومحاضر تشكيلها .

٢. اكتساب الشخصية القانونية بمجرد إيداع وثائق التأسيس :

بموجب نصوص القانون تكتسب المنظمة النقابية وجودها بمجرد إيداع وثائق التأسيس ، وتثبت لها الشخصية القانونية ، ولا تحتاج إلى أي إجراء آخر ، حيث تثبت الشخصية المعنوية للمنظمة النقابية من تاريخ إيداع أوراق التشكيل .
كما لا يجب طبقاً للاتفاقيات الدولية تعليق هذا الحق على إذن مسبق ، أو ترخيص من السلطات الحكومية ، وذلك كله انطلاقا من مبدأ الحرية النقابية .
وبمجرد الإيداع تستطيع المنظمة النقابية مباشرة أوجه نشاطها ، دون انتظار أي إجراء آخر .

٣. نشر محضر إيداع أوراق التأسيس :

أوجب المشرع في قانون النقابات العمالية ، على هيئة مكتب النقابة العامة أو الاتحاد العام لنقابات العمال ، بحسب الأحوال ، أن ينشر في أحدى الصحف اليومية الواسعة الانتشار خلال سبعة أيام من تاريخ الإيداع ملخصاً وافياً لما يلي :

أ . محضر الإيداع المنصوص عليه .
ب . تعديل النظام الأساسي للمنظمة النقابية .
ج . منطوق الحكم الصادر بشأن الاعتراض على تكوين المنظمة النقابية .

ثانيا : الاعتراض على إجراءات تكوين المنظمة النقابية :

لم يشأ المشرع أن يخضع تكوين المنظمات النقابية إلى الإذن الإداري السابق ، أو حتى إلى موافقة الاتحاد العام لنقابات العمال ، إلا أنه في الوقت ذاته لم يترك الأمر بلا أية قيود أو تنظيم مما يسمح بوجود منظمات نقابية مخالفة للقانون ، لذلك أجاز قانون النقابات للجهة الإدارية المختصة وللاتحاد العام لنقابات العمال الاعتراض على إجراءات تكوين المنظمة النقابية ، إذا كان في هذه الإجراءات مخالفة للقانون .

١.من يحق له الاعتراض: يجوز للجهة الإدارية المختصة أو الاتحاد العام لنقابات العمال الاعتراض على إجراءات تكوين المنظمة النقابية إذا كانت مخالفة للقانون خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إيداع الأوراق المنصوص عليها في المادة ٦٣ .
ويبلغ الاعتراض وأسبابه إلى المنظمة النقابية كما يبلغ إلى الجهة الإدارية المختصة والاتحاد العام لنقابات العمال بحسب الأحوال بكتاب موصي عليه مصحوب بعلم الوصول .
فإذا لم تقم المنظمة النقابية بتصحيح الإجراءات محل الاعتراض خلال ثلاثين يوماً من تاريخ وصوله إليها جاز للجهة المعترضة خلال الثلاثين يوماً التالية ، رفع الدعوى ببطلان تكوين المنظمة النقابية أمام المحكمة الجزئية المختصة وتمثل النهاية العامة في الدعوى وتبدي رأيها.

وبذلك أعطى للجهة الإدارية المختصة أو الاتحاد العام لنقابات العمال حق الاعتراض على إجراءات تكوين المنظمة النقابية إذا كانت مخالفة للقانون .

٢.طبيعة الاعتراض: ومن النص السابق ، يوجد رقابة ثلاثية على تكوين النقابات ، بهدف ضمان توافق هذا التكوين مع أحكام القانون ، فإلى جانب الرقابة اللاحقة . الرقابة القضائية . وهي الرقابة الأساسية ، هناك رقابة مزدوجة سابقة . رقابة الجهة الإدارية المختصة والاتحاد العام لنقابات العمال . للتأكد من مطابقة الإجراءات لأحكام القانون .

ويكون موضوع الاعتراض ، هو طلب مراجعة الإجراءات المعيبة بهدف تصحيحها ، ويجب تحديد أوجه الاعتراض وأسبابه.

٣.إجراءات الاعتراض: فيجب أن يتم الاعتراض خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إيداع أوراق التأسيس ، فإذا لم يمارس حق الاعتراض خلال هذه المدة سقط حق الجهة الإدارية والاتحاد العام لنقابات العمال في رفع دعوى بطلان تكوين المنظمة النقابية ، فمراعاة ميعاد الاعتراض يعتبر شرطاً لقبول هذه الدعوى ، ومدة الثلاثين يوماً التي يجب أن يتم الاعتراض خلالها هي ميعاد جامد لا يقبل الانقطاع أو الوقف إلا لقوة قاهرة .

*ويجب أن يبلغ الاعتراض وأسبابه إلى المنظمة النقابية وإلى الجهة الإدارية المختصة والاتحاد العام لنقابات العمال ، بحسب الأحوال ، بكتاب موصى عليه بعلم الوصول .

ومن تاريخ وصول الاعتراض إلى المنظمة النقابية تمنح المنظمة النقابية مهلة مدتها ثلاثين يوماً لكي تقوم بتصحيح الإجراءات محل الاعتراض ، فإذا قامت بتصحيح الإجراءات المطلوب تصحيحها ، فلا يكون هناك مقتضى للجوء إلى القضاء ، فهذه المهلة قصد بها إعطاء المنظمة النقابية مهلة قبل لجوء الجهة المعترضة إلى القضاء لرفع دعوى بطلان تكوين المنظمة النقابية ، لذلك يجب أن تنقضي هذه المهلة كاملة قبل رفع الدعوى ، فإذا رفعت الدعوى خلالها ، وجب الحكم بعدم قبولها .

وتجدر ملاحظة أن الاعتراض لا يؤثر على وجود المنظمة النقابية أو على تمتعها بالشخصية المعنوية أو على ممارستها لنشاطها ، فالشخصية المعنوية تثبت للمنظمة النقابية من تاريخ إيداع أوراق التأسيس ولها أن تباشر نشاطها اعتباراً من هذا التاريخ .

٤ـ دعوى بطلان تكوين المنظمة النقابية : إذا انقضت مهلة الثلاثين يوماً دون أن تقوم المنظمة النقابية بتصحيح الإجراء محل الاعتراض ، فإنه يجوز لجهة الإدارة أو للاتحاد العام لنقابات العمال رفع دعوى بطلان تكوين المنظمة النقابية.

*ويجب رفع هذه الدعوى خلال الثلاثين يوماً التالية لانقضاء المهلة الممنوحة للمنظمة النقابية لتصحيح الأجزاء المتعرض عليه ، وعلى ذلك فإن عدم قيام الجهة المعترضة برفع دعوى البطلان خلال هذه الفترة يسقط حقها في رفع هذه الدعوى ، فهذه المهلة بمثابة قيد يتعلق بتحديد انقضاء الحق في الدعوى ، وقد قصد المشرع بذلك تحقيق استقرار المركز القانوني للمنظمة النقابية بوضع حد للمنازعات المتعلقة بسلامة إجراءات تكوينها .

والمحكمة المختصة بنظر الدعوى هي المحكمة الجزئية التي يقع مقر المنظمة النقابية في دائرة اختصاصها .

وتملك المحكمة عند نظر الدعوى سلطة التقدير .

٥.نشر منطوق الحكم: أوجب القانون على هيئة مكتب النقابة العامة أو الاتحاد العام لنقابات العمال ، بحسب الأحوال أن ينشر في إحدى الصحف اليومية الواسعة الانتشار ملخصاً وافياً لمنطوق الحكم الصادر بشأن الاعتراض على تكوين المنظمة النقابية وذلك خلال سبعة أيام من تاريخ صدوره.

*ويقع على الجهة الإدارية المختصة التي تقدمت بالاعتراض على إجراءات تكوين المنظمة النقابية ذات الالتزام وتلتزم بالإضافة إلى ذلك بأن تنشر في الوقائع المصرية ملخصاً لمنطوق الحكم الصادر بشأن الاعتراض على تكوين المنظمة النقابية .

تطبيق البابل شيت(صح وخطأ ،، واختياري)

س يودع من تختاره هيئة مكتب النقابة العامة او الاتحاد العام ثلاثة نسخ من اوراق التأسيس خلال..... ؟

أ-٣٠ يوم من تاريخ انتخاب الجمعية العمومية التأسيسية له
ب-١٥ يوم من تاريخ الانتخاب

س:تحرر اوراق التأسيس للنقابة وتسليمه الى التحاد العام لنقابات العمال من ثلاثة نسخ ؟

العبارة صحيحة(√)

س يقتصر ايداع اوراق التأسيس للمنظمة النقابية..... ؟

أ-في اللجنة النقابية
ب-النقابة العامة والاتحاد العام لنقابات العمال

س: تكتسب المنظمة النقابية الشخصية القانونية بمجرد ايداع اوراق التأسيس ولا تحتاج الى اجراء اخر ؟

العبارة صحيحة(√)

س اوجب المشرع على هيئة مكتب النقابة العامة او الاتحاد العام لنقابات العمال ان ينشر فى احدى الصحف اليومية محضر ايداع اوراق التأسيس خلال..... ؟

أ-١٠ ايام من تاريخ الايداع
ب-خلال سبعة ايام من تاريخ الايداع

س: لم يخضع المشرع تكوين النقابة الاذن الإداري او حتى موافقة الاتحاد العام لنقابات العمال دون قيود او تنظيم؟

العبارة صحيحة (√)

س الجهة التي يحق لها الاعتراض على تكوين النقابة..... ؟

أ-اللجنة النقابية **ب-الجهة الادارية والاتحاد العام لنقابات العمال**

س يجوز للجهة الادارية والاتحاد لنقابات العمال الاعتراض على اجراءات تكوين النقابة خلال..... ؟

أ- ١٥ يوم من تاريخ الايداع **ب-٣٠ يوما من تاريخ الايداع**

س: اذا لم تقم المنظمة النقابية بتصحيح الاجراءات محل الاعتراض خلال ثلاثين يوما من تاريخ وصوله اليها جاز للجهة الادارية المعترضة خلال الثلاثين يوما التالية رفع الدعوى ببطلان النقابة ؟

العبارة صحيحة (√)

س يجوز للجهة الادارية والاتحاد لنقابات العمال رفع دعوى بطلان النقابة خلال..... ؟

أ- ٣٠ يوما من تاريخ الايداع **ب-٣٠ يوما التالية لتصحيح الاجراء الباطل**

س يجوز للجهة الادارية والاتحاد لنقابات العمال رفع دعوى بطلان النقابة.... ؟

أ-امام المحكمة الابتدائية **ب-امام المحكمة الجزئية**

س: يوجد رقابة ثنائية على تكوين النقابات ؟

العبارة خطأ (×) رقابة ثلاثية

س: مدة الثلاثين يوما التي يجب ان يتم الاعتراض خلالها على اجراءات تكوين النقابة ميعاد جامد لا يقبل الانقطاع او الوقف الا لقوة قاهرة ؟

العبارة صحيحة (√)

س: الاعتراض لا يؤثر على وجود المنظمة النقابية أو على تمتعها بالشخصية المعنوية أو على ممارستها لنشاطها ، فالشخصية المعنوية تثبت للمنظمة النقابية من تاريخ إيداع أوراق التأسيس ولها أن تباشر نشاطها اعتباراً من هذا التاريخ ؟

العبارة صحيحة (√)

س : إذا انقضت مهلة الثلاثين يوماً دون أن تقوم المنظمة النقابية بتصحيح الإجراء محل الاعتراض ، فإنه يجوز لجهة الإدارة أو للاتحاد العام لنقابات العمال رفع دعوى بطلان تكوين المنظمة النقابية؟

العبارة صحيحة (√)

موضوع س : مبدأ الحرية النقابية ؟

أولا : حرية العامل في الانضمام للنقابة

تعتبر حرية العامل في الانضمام إلى المنظمة النقابية التي يختارها المظهر الإيجابي للجانب الفردي للحرية النقابية ، وهي تعني أن يكون بمقدور العامل أن ينضم إذا أراد إلى المنظمة النقابية التي يختارها دون أن يلحقه ضرر.

ويقوم هذا الحق أساساً في مواجهة صاحب العمل الذي قد يقوم ببعض أعمال التمييز ضد العامل النقابي ، والتي تمثل ضغوطاً على هذا الأخير ليثنيه عن الانضمام إلى المنظمة النقابية وممارسة العمل النقابي ، والواقع أن هناك العديد من أعمال التمييز التي يمكن أن يمارسها صاحب العمل ضد العمال النقابيين ، سواء عند التشغيل أو خلال قيام علاقة العمل <u>وقد يستغل صاحب العمل انتماء العامل للنقابة استغلالاً سيئاً ، فيأتي بعض التصرفات التي من شأنها مناهضة النقابية ، ومن صورها :</u>

١. قد يرفض صاحب العمل تشغيل العامل النقابي ، مما يمس بصورة مباشرة حق العامل في الانضمام إلى المنظمة النقابية .
٢. وقد يضمن عقد العمل نصاً يحرم انتماء العامل لمنظمة نقابية أو ممارسته للعمل النقابي.
٣. وضع القيادات النقابية غير المرغوب فيها في قوائم لمنعها من الالتحاق (ويطلق عليها القوائم السوداء السرية) .
٤. وأثناء قيام علاقة العمل قد يعمد رب العمل إلى حرمان العامل النقابي من بعض المزايا الاجتماعية والمالية ، أو تأخير ترقيته ، أو خفض رتبته في العمل أو نقله إلى مركز أقل .
٥. أهانه ومضايقة العامل النقابي كعزله عن زملائه مثلاً في العمل أو تخفيض مسئولياته المهنية.
٦. قد يصل تعسف صاحب العمل إلى حد فصل العامل بسبب نشاطه النقابي .

<u>**مسألة حرية الانضمام للمنظمات النقابية على المستوى الدولي وفي التشريع الوطني : -</u>

<u>أولاً : حرية الانضمام على المستوى الدولي :</u> كرست الاتفاقية رقم ٨٧ لسنة ١٩٤٨ ، والخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم ، حق

العامل في الانضمام إلى المنظمة النقابية التي يختارها ، فقد قررت أن " للعمال وأصحاب الأعمال بدون تمييز الحق في تكوين المنظمات التي يختارونها أو الانضمام إليها بدون إذن سابق ودون ضوع إلا لقواعد هذه المنظمات فحسب .

ثانياً : حرية الانضمام في التشريع المصري : أورد التشريع المصري العديد من النصوص التي تحمي حرية الانضمام إلى المنظمات النقابية سواء في قانون النقابات ، أو في قانون العمل .

ففيما يتعلق بقانون النقابات ، فقد أوردت المادة الثالثة منه المبدأ العام لحرية الانضمام إلى المنظمات النقابية إذ قررت أن " للعامل حرية الانضمام إلى المنظمة النقابية.

ونصت المادة ٧٤ من القانون النقابي بدورها على جزاء جنائي لحماية حرية العامل في الانضمام أو عدم الانضمام إلى المنظمات النقابية فقررت أن " يعاقب بغرامة لا تقل عن عشرين جنيها ولا تزيد على مائة جنيه كل صاحب منشأة أو مسئول عن إدارتها :

. فصل أحد العمال أو وقع عليه عقوبة لإرغامه على الانضمام إلى منظمة نقابية أو عدم الانضمام إليها أو الانسحاب منها .

. أو بسبب قيامه بأي نشاط نقابي مشروع .

ثانيا : حرية العامل في عدم الانضمام للنقابة:

تعتبر حرية العامل في عدم الانضمام إلى المنطقة النقابية المظهر السلبي للحق النقابي الفردي ، وهو مستخلص حتماً من المظهر الأول للحرية النقابية وهو حرية الانضمام ، فمقتضي حرية العامل في الانضمام إلى المنطقة النقابية أن يكون حراً في عدم الانضمام إليها وإلا انعدمت تلك الحرية وكان مجبراً على الانضمام إليها .

وحرية العامل في عدم الانضمام إلى المنظمة النقابية تكون في مواجهة المنظمة النقابية ، والتي غالباً ما تمارس العديد من الضغوط على العمال من أجل الانضمام إلى عضويتها لتدعيم قوتها وفعاليتها .

فقد تلجأ المنظمة النقابية رغبة منها في توسيع قاعدة العضوية بها ، ضماناً لفعاليتها وكفاءتها ، وحتى يمكن اعتبارها بحق أداة لتنظيم المهنة وتمثيلها على مختلف المستويات ، إلى ممارسة العديد من وسائل الضابط على العمال غير النقابيين بهدف حملهم أو إرغامهم على الانضمام إلى عضوية المنظمة النقابية .

وسائل التحريض على الانتماء النقابي :

وهذه الوسائل تتخذ شكل شروط تتضمنها اتفاقيات العمل الجماعية التي تبرمها المنظمة النقابية مع أصحب الأعمال .

وتلك الوسائل تهدف إلى إجبار العمال للانضمام للمنظمات النقابية ، وتأخذ صور عدة من بينها :

١. قد تشترط المنظمة النقابية على صاحب العمل عدم تشغيل أي عامل بالمنشأة إلا إذا كان عضواً بها ، وقد يتخذ هذا الشرط صورة تعهد من رب العمل بإنهاء خدمة العمال غير النقابيين العاملين لديه فعلاً وقت توقيع اتفاقية العمل الجماعية مع المنظمة النقابية ، إذا لم يعلن هؤلاء انضمامهم إلى المنظمة النقابية خلال مدة زمنية معينة ، وقد يصل الشرط إلى حد التزام رب العمل بإنهاء خدمة العمال النقابيين إذا ساءت علاقتهم بالمنظمة النقابية التي ينتمون إليها .

٢. قد تشترط المنظمة النقابية على صاحب العمل منح بعض المزايا للعمال النقابيين مثل مكافآت نهاية العام ومكافآت الإنتاج .

حرية عدم الانضمام في التشريع المصري : كفل القانون النقابي المصري لمظهري الحرية النقابية الإيجابي والسلبي حماية متساوية ، فجعل لحرية العامل في عدم الانضمام إلى المنظمة النقابية نفس الدرجة من حماية حريته في الانضمام إليها ، وعلى هذا فقد وفر قانون النقابات لحرية عدم الانضمام للمنظمة النقابية ، من الناحيتين الجنائية والمدنية ، ذات الحماية التي وفرها لحرية الانضمام للمنظمة النقابية .

حرية الانسحاب من المنظمة النقابية : ويرتبط بحق العامل في الانضمام أو عدم الانضمام للمنظمات النقابية ، مبدأ آخر وهو نتيجة حتمية له ، وهو مبدأ حرية الانسحاب من النقابة .

تطبيق البابل شيت(صح وخطأ ،، واختياري)

س حرية الانضمام للنقابة على المستوى الدولي..... ؟

أ-الاتفاقية رقم ٨٠ لسنة ١٩٤٨ **ب-الاتفاقية رقم ٨٧ لسنة ١٩٤٨**

س:اورد المشرع المصري حرية الانضمام للنقابات في قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣؟

العبارة صحيحة(√)

س : كفل القانون النقابي المصري لمظهري الحرية النقابية الإيجابي والسلبي حماية متساوية ، فجعل لحرية العامل في عدم الانضمام إلى المنظمة النقابية نفس الدرجة من حماية حريته في الانضمام إليها ؟

العبارة صحيحة(√)

س: حرية الانسحاب من المنظمة النقابية : ويرتبط بحق العامل في الانضمام أو عدم الانضمام للمنظمات النقابية ، مبدأ آخر وهو نتيجة حتمية له ، وهو مبدأ حرية الانسحاب من النقابة ؟

العبارة صحيحة (√)

س: يجوز اسقاط حرية العامل عن الانسحاب من عضوية النقابة في لائحة النظام الأساسي للمنظمة النقابية ؟

العبارة خطأ (×) لا يجوز ويقع باطلا كل اتفاق على ذلك

س:اقر المشرع المصري وكافة التشريعات العربية على حرية العضو الانسحاب من المنظمة النقابية فى اى وقت يشاء ؟

العبارة صحيحة (√)

موضوع س : شروط عضوية مجلس الإدارة في المنظمة النقابية ؟

تطلب القانون بعض الشروط فيمن يريد أن يرشح نفسه لعضوية مجلس إدارة منظمة نقابية ، نظرا لأهمية المنصب وهي شروط تختلف عن تلك المتطلبة في عضوية المنظمة النقابية نفسها ، وتلك الشروط هي :

١.أن يكون عضواً في المنظمة النقابية :

ويجب أن تكون توافرت فيه كل الشروط المتطلبة لعضوية المنظمة النقابية .

٢.أن يكون بالغاً سن الرشد كامل الأهلية: بالرغم من أن سن القبول بالمنظمات النقابية كما سبق القول هو خمسة عشر سنة ، ألا أن المشرع جعل سن عضوية مجلس الإدارة واحد وعشرين عاماً نظراً لجسامة المهام التي يضطلع بها عضو مجلس الإدارة ، والتي تحتاج إلى سن أكبر ، وقصد المشرع من وراء خفض سن العضوية في المنظمة النقابية مد الحماية لطوائف كبيرة من العمال صغيري السن .

٣.أن يكون مجيداً للقراءة والكتابة :

نظراً للدور القيادي الذي يقوم به عضو مجلس الإدارة فيجب أن يكون مجيداً للقراءة والكتابة .

٤.انقضاء سنة على عضويته بالنقابة .

٥.أن يكون عضواً بالجمعية العمومية للجنة النقابية إذا كان الترشيح لعضوية مجلس إدارة اللجنة النقابية ، فإذا كان الترشيح للمنظمة النقابية الأعلى يشترط أن يكون قد أمضى دورة نقابية سابقة عضوا لمجلس إدارة المنظمة النقابية الأدنى .

٦.ألا يكون عاملاً مؤقتاً أو معاراً أو منتدباً أو مكلفاً أو مجنداً أو في إجازة خاصة بدون مرتب ، ويسري هذا الحكم على عضو مجلس الإدارة بعد انتخابه .

٧.لا يجوز الاحتفاظ بعضوية مجلس الإدارة في أكثر من منظمتين نقابيتين في وقت واحد ، رغبة من المشرع في توسيع قاعدة القيادات النقابية ، وإتاحة الفرصة أمام أكبر عدد من العناصر العمالية النشطة لتولى المسئولية ، وعدم حكر هذا الحق على عدد قليل من الأعضاء ، لذلك قرر المشرع عدم جواز الاحتفاظ بعضوية مجلس الإدارة في أكثر من منظمتين نقابيتين في وقت واحد ، وتسقط العضوية الأدنى درجة ، إذا لم يبدي العضو رغبته في الاختيار ، فمثلاً لو كان العامل عضواً في مجلس إدارة النقابة العامة ورشح نفسه لعضوية مجلس إدارة الاتحاد العام لنقابات العمال وفاز في الانتخابات ، ففي تلك الحالة يخير بينهما ، أو تسقط عنه عضوية مجلس إدارة النقابة العامة ، وتخطر الجهة الإدارية المختصة والاتحاد العام لنقابات العمال بذلك خلال ثلاثين يوماً من إعلان نتيجة الانتخابات .

٨.لا يجوز الجمع بين عضوية مجلس إدارة المنظمة النقابية والعضوية العاملة في نقابة مهنية:

وبذلك لا يجوز الجمع بين عضوية مجلس إدارة المنظمة النقابية والعضوية العاملة في نقابة مهنية بما يزيد على ٢٠% من مجموع عدد أعضاء هذا المجلس .

وهدف المشرع من وراء هذا القيد إلى الحد من ازدياد نفوذ القيادات المهنية على النقابات العمالية ، ولضمان بقاء قيادة النقابة العمالية في أيدي العمال . *واستثنى المشرع من ذلك حالة ما إذا كان أغلبية أعضاء المنظمة النقابية من المنضمين إلى نقابات مهنية ، فلا يطبق هذا القيد .

٩. لا يجوز الجمع بين عضوية مجالس إدارة النقابات المهنية وعضوية مجالس إدارة المنظمات النقابية الخاضعة لأحكام هذا القانون :

والحكمة من وراء هذا القيد أيضاً ، الحد من ازدياد نفوذ القيادات المهنية على النقابات العمالية ، ولضمان بقاء قيادة النقابة العمالية في أيدي العمال .

١٠.الفئات التي لا يحق لها الترشيح لعضوية مجلس الإدارة :

*حرمت المادة /٣٦/هـ من القانون النقابي بعض الفئات من حقها في الترشح لعضوية مجلس إدارة المنظمة النقابية ،

بالرغم من أنهم أعضاء في تلك المنظمات ، **فاشترطت ألا يكون عضو مجلس الإدارة من بين الفئات الآتية :**
أ . العاملين المختصين أو المفوضين في ممارسة كل أو بعض سلطات صاحب العمل في القطاع الخاص وذلك خلال فترة مباشرتهم هذه السلطات .
ب . العاملين الشاغلين لأحدى الوظائف القيادية في الحكومة ووحدات الإدارة المحلية والهيئات والمؤسسات العامة والهيئات الاقتصادية والأجهزة الحكومية التي لها موازنات خاصة وشركات القطاع العام.
ج . رؤساء وأعضاء مجالس إدارة القطاعات والهيئات والشركات فيما عدا أعضاء مجالس الإدارة المنتخبين .

تطبيق البابل شيت(صح وخطأ ،، واختياري)

س : يشترط للترشح لعضوية مجلس ادارة النقابة..... ؟

أ-ان يكون سن العضو ١٥ سنة **ب-ان يكون بالغا لسن الرشد ٢١ سنة**

س:شروط الترشح لعضوية مجلس ادارة النقابة تختلف عن شروط الترشح لعضوية النقابة؟

العبارة صحيحة(√)

س : يشترط للترشح لعضوية مجلس ادارة النقابة ان يكون قد انقضى على عضويته في النقابة..... ؟

أ-سنتين **ب-سنه**

س:يشترط للترشح في عضوية مجلس ادارة النقابة ان لا يكون العضو عاملا مؤقتا او معارا او منتدبا او مكلفا او مجندا او في اجازة خاصة بدون مرتب؟

العبارة صحيحة(√)

س:لا يجوز الاحتفاظ بعضوية مجلس الادارة في اكثر من منظمتين في وقت واحد (اى لا يجوز الجمع بين عضويتين)؟

العبارة صحيحة(√)

س: يجوز الجمع بين عضوية مجلس ادارة النقابة والعضوية العاملة فى نقابة مهنية؟

العبارة خطأ(×) لا يجوز

س : لا يجوز الجمع بين عضوية مجلس النقابة والعضوية العاملة فى نقابة مهنية بما يزيد على..... ؟

أ-٣٠ % من مجموع عدد اعضاء المجلس **ب-٢٠ % من مجموع عدد اعضاء المجلس**

س: لا يجوز الجمع بين عضوية مجالس إدارة النقابات المهنية وعضوية مجالس إدارة المنظمات النقابية الخاضعة لأحكام هذا القانون ؟

العبارة صحيحة(√)

الفئات التي لا يحق لها الترشيح لعضوية مجلس الإدارة :

أ . العاملين المختصين أو المفوضين في ممارسة كل أو بعض سلطات صاحب العمل في القطاع الخاص وذلك خلال فترة مباشرتهم هذه السلطات .
ب . العاملين الشاغلين لأحدى الوظائف القيادية في الحكومة ووحدات الإدارة المحلية والهيئات والمؤسسات العامة والهيئات الاقتصادية والأجهزة الحكومية التي لها موازنات خاصة وشركات القطاع العام.
ج . رؤساء وأعضاء مجالس إدارة القطاعات والهيئات والشركات فيما عدا أعضاء مجالس الإدارة المنتخبين .

س : يجوز لكل ذي مصلحة من اعضاء المنظمة النقابية الطعن على نتيجة انتخابات مجلس الادارة امام...؟

أ-المحكمة الابتدائية **ب-المحمة الجزئية خلال ١٥ يوما من النتيجة**

موضوع س: أحكام التفرغ للنشاط النقابي؟

*يؤدي أعضاء مجلس الإدارة مهامهم النقابية بالإضافة لأدائهم لعملهم المهني ، إلا أنه قد يقتضي الأمر أحياناً لتحقيق أهداف المنظمة النقابية ورعاية مصالح أعضائها ، أن يتفرغ عضو أو أكثر من أعضاء مجلس الإدارة للقيام بالنشاط النقابي ، وذلك بارتباط العضو المتفرغ وتواجده الدائم بمواقع العمل ، وتخصيصه لكل الوقت والجهد في السعي إلى حل مشاكل وقضايا العمل النقابي .

س: يجب ألا يؤثر التفرغ للنشاط النقابي على الوضع المهني للعضو المتفرغ سواء من الناحية المالية أو الأدبية ، فالعامل المتفرغ يعتبر أثناء فترة التفرغ ، وكأنه يؤدي عمله بالفعل ؟

العبارة صحيحة (√)

س:ـ يجوز أن يتفرغ عضو أو أكثر من أعضاء مجلس إدارة المنظمة النقابية للقيام بالنشاط النقابي وذلك بقرار من مجلس إدارة النقابة العامة بالنسبة لأعضائه أو لأعضاء مجالس إدارة اللجان النقابية ، وبقرار من مجلس إدارة الاتحاد العام لنقابات العمال .؟

العبارة صحيحة (√)

س: يستحق عضو مجلس إدارة المنظمة النقابية المتفرغ خلال فترة تفرغه جميع الترقيات والعلاوات والبدلات ومتوسط المكافآت والحوافز ومكافآت الإنتاج والمزايا المادية ؟

العبارة صحيحة (√)

س: تلتزم شركات المساهمة وشركات التوصية بالأسهم التي يسري بشأنها القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١، وكذلك المنشآت الصحفية والمنشآت التي يبلغ عدد العاملين بها خمسمائة عامل فأكثر بأداء الأجر الكامل للعامل المتفرغ وجميع مستحقاته الأخرى خلال فترة تفرغه ؟

العبارة صحيحة (√)

س: تتولى المنظمات النقابية أداء أجر العامل المتفرغ بما لا يجاوز ما كان يتقاضاه من عمله الأصلي ؟

العبارة صحيحة (√)

س: يجوز للمنظمة النقابية منح العضو المتفرغ سواء من القطاع الحكومي أو القطاع العام أو قطاع الأعمال أو القطاع الخاص أو غيرها مكافأة تفرغ بما لا يجاوز ٣٠% من أجره الأساسي ، ويدخل ما تتحمله المنظمة النقابية من أجور وبدلات ومكافآت وتأمين اجتماعي للعضو المتفرغ في حساب المصاريف الإدارية للمنظمة ؟

العبارة صحيحة (√)

س : حماية أعضاء مجلس الإدارة وتحديد مسئوليتهم؟

أحاط المشرع القادة النقابيين ببعض الضمانات لحمايتهم وتمكينهم من أداء العمل النقابي بحرية وفعالية ، إلا أن هذه الحماية لا تمنع من تقرير مسئوليتهم في بعض الأحيان إذا ما ارتكبوا مخالفات معينة ، وقد يصل الأمر إلى حل مجلس الإدارة .

١.<u>حماية أعضاء مجلس الإدارة</u> : حرص المشرع على إسباغ حماية فعالية على القادة النقابيين حتى يتمكنوا من أداء مهامهم النقابية بفعالية واستقلال ، وقد قرر المشرع في هذا الصدد حماية مزدوجة لأعضاء مجلس إدارة المنظمة النقابية عل مستوى علاقة العمل ، وفي إطار العلاقات النقابية ذاتها فعلى مستوى علاقة العمل وفر المشرع لأعضاء مجلس إدارة المنظمة النقابية حماية من تعسف أو اضطهاد رب العمل لهم بسبب نشاطهم النقابي .

أ . <u>حماية أعضاء مجلس الإدارة في القانون النقابي</u> : فلا يجوز وقف عضو مجلس إدارة المنظمة النقابية عن العمل بالمنشأة التابع لها احتياطياً أو تأديبياً أو توقيع عقوبة الفصل عليه إلا بناء على قرار أو حكم من السلطة القضائية المختصة.

كما لا يجوز ندبه لمدة تزيد على أسبوعين أو نقله من المنشأة داخل أو خارج المدينة التي يوجد بها مقر عمله خلال مدة الدورة النقابية إلا بعد موافقته الكتابية على ذلك .

وقد وسع المشرع من نطاق هذه الحماية لتشمل المرشح لعضوية مجلس إدارة المنظمة النقابية خلال فترة الترشيح لهذه العضوية ويعتبر باطلاً كل قرار يصدر بالمخالفة للأحكام السابقة .

وضماناً لفعالية هذه الأحكام فقد قرر المشرع جزاء جنائي لمخالفتها .

ب . <u>حماية أعضاء مجلس الإدارة في قانون العمل :</u>

<u>قرر قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، حماية لأعضاء مجلس إدارة المنظمات النقابية في المادة ١٢٠ ، والتي نصت على أنه " لا تعتبر من المبررات المشروعة والكافية لإنهاء عقد العمل الأسباب الآتية :</u>

١. انتساب العامل إلى منظمة نقابية أو مشاركته في نشاط نقابي في نطاق ما تحدده القوانين .

٢. ممارسة صفة ممثل العمال أو سبق ممارسة هذه الصفة أو السعي إلى تمثيل العمال .

وفي خارج نطاق علاقات العمل ، وفي إطار النشاط النقابي ، فإنه إذا نسب إلى عضو مجلس إدارة المنظمة النقابية اتهامات في جرائم تتعلق بنشاطه النقابي فإنه يجب على سلطة التحقيق إخطار الاتحاد العام لنقابات العمال بالاتهام الموجه إليه وبالموعد المحدد لإجراء التحقيق قبل البدء في إجرائه .

٢.<u>مسئولية أعضاء مجلس الإدارة</u> :

إن الحماية المقررة لأعضاء مجلس إدارة المنظمة النقابية لا تحول دون تقرير مسئوليتهم عن أي تصرف يصدر منهم مخالفاً للقانون أو النظام الأساسي للمنظمة النقابية أو لائحتها المالية أو أية لوائح أخرى يضعها التنظيم النقابي .

أن تقرير المسئولية الإدارية لعضو مجلس الإدارة لا يحول دون قيام مسئوليته المدنية تجاه المنظمة النقابية وعلى هذا فإن رؤساء وأعضاء مجالس إدارة المنظمات النقابية مسئولون كل في حدود اختصاصه عن أموالها .

ويكون العضو مسئولاً عن الأضرار التي لحقت بالمنظمة النقابية من جراء هذا التصرف ، وإذا تعدد مرتكبو المخالفة كانت مسئوليتهم عن تعويض المنظمة النقابية بالتضامن بينهم .

وعلى مجلس إدارة المنظمة النقابية اتخاذ الإجراءات المنصوص عليها في النظام الأساسي بالنسبة إلى العضو المخالف إذا ما أنتهى إلى أن المخالفة على ارتكبها العضو تستوجب وقفه أو فصله من العضوية .

وعلى هذا فإنه قد يترتب على ارتكاب عضو مجلس إدارة المنظمة النقابية لمخالفات معينة وقفه عن مباشرة نشاطه النقابي أو سحب الثقة منه أو فصله من المنظمة النقابية ، وقف عضو مجلس الإدارة وسحب الثقة منه وفصله .

تطبيق البابل شيت(صح وخطأ ،، واختياري)

س :لا يجوز ندب عضو مجلس الادارة من المنشأة داخل او خارج المدينة خلال مدة الدورة النقابية لمدة تزيد... ؟

أ-على شهر **ب-على اسبوعين**

س: لا يجوز وقف عضو مجلس إدارة المنظمة النقابية عن العمل بالمنشأة التابع لها احتياطياً أو تأديبياً أو توقيع عقوبة الفصل عليه إلا بناء على قرار أو حكم من السلطة القضائية المختصة؟

العبارة صحيحة (√)

قرر قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، حماية لأعضاء مجلس إدارة المنظمات النقابية في المادة ١٢٠ ، والتي نصت على أنه " لا تعتبر من المبررات المشروعة والكافية لإنهاء عقد العمل الأسباب الآتية :

١. انتساب العامل إلى منظمة نقابية أو مشاركته في نشاط نقابي في نطاق ما تحدده القوانين .
٢. ممارسة صفة ممثل العمال أو سبق ممارسة هذه الصفة أو السعي إلى تمثيل العمال .

س: الحماية المقررة لأعضاء مجلس إدارة المنظمة النقابية لا تحول دون تقرير مسئوليتهم عن أي تصرف يصدر منهم مخالفاً للقانون أو النظام الأساسي للمنظمة النقابية أو لائحتها المالية أو أية لوائح أخرى يضعها التنظيم النقابي؟

العبارة صحيحة (√)

س: تقرير المسئولية الإدارية لعضو مجلس الإدارة لا يحول دون قيام مسئوليته المدنية تجاه المنظمة النقابية وعلى هذا فإن رؤساء وأعضاء مجالس إدارة المنظمات النقابية مسئولون كل في حدود اختصاصه عن أموالها ؟

العبارة صحيحة (√)

هاااام موضوع س : حل مجلس إدارة المنظمة النقابية؟

*يجوز حل مجلس إدارة المنظمة النقابية سواء قضائياً أو عن طريق الجمعية العمومية بناء على اقتراح من المستوى النقابي الأعلى .

<u>وتجدر الإشارة إلى أن الحل في هذه الحالات ينصب على مجلس الإدارة فقط ، ولا يمتد إلى كيان المنظمة النقابية .</u>

<u>حالات حل مجلس الإدارة :</u>

<u>أ.الحل القضائي:</u> <u>أجاز قانون النقابات حل مجلس إدارة المنظمة النقابية قضائياً في حالتين :</u>

<u>الحالة الأولى:</u> أجاز القانون للوزير المختص أن يطلب إلى المحكمة الابتدائية الكائن بدائرتها مقر المنظمة النقابية الحكم بحل مجلس إدارتها وذلك في حالة ارتكابه مخالفة لأحكام قانون النقابات وإنذاره بإزالتها خلال مدة لا تقل عن خمسة عشر يوماً دون أن ينفذ مجلس الإدارة ما طلب منه .

*أن المخالفة المنسوبة لأعضاء مجلس الإدارة يجب أن تكون مخالفة لقانون النقابات ، فإذا خالف أعضاء مجلس الإدارة نصوص أي قانون آخر ، فإن هذه المخالفة لا تجيز طلب حل مجلس الإدارة.

ويشترط أن تقع المخالفة من أعضاء مجلس الإدارة بصفتهم هذه ، فإذا وقعت المخالفة منهم بصفتهم الشخصية فلا تجيز طلب حل المجلس ، ولم يحدد المشرع درجة معينة من جسامة المخالفة المنسوبة لمجلس الإدارة لتجيز طلب حله ، إلا أن المحكمة تتمتع بسلطة تقديرية ، فلها أن تحكم بحل مجلس الإدارة أو ترفض حله وفقاً لمدى جسامة المخالفة والظروف التي وقعت فيها .

ويشترط أن يسبق طلب حل مجلس الإدارة إنذاره بإزالة المخالفة ، ومضى مدة خمسة عشر يوماً على الأقل دون أن ينفذ مجلس الإدارة ما طلب منه

<u>**الحالة الثانية: للنيابة العامة** أن تطلب من المحكمة الجنائية المختصة حل مجلس إدارة المنظمة النقابية في حالة صدور أي قرار أو عمل من هذا المجلس مما يعد جريمة من الجرائم الآتية :</u>

١. وقوع مخالفة لأحكام قانون النقابات وإنذار مجلس إدارة المنظمة بإزالتها خلال مدة لا تقل عن خمسة عشر يوماً دون تنفيذ مجلس الإدارة لما طلب منه .

٢. صدور قرار أو عمل من مجلس إدارة المنظمة النقابية يعد جريمة من بين الجرائم التالية :
أ . تحبيذ أو ترويج المبادئ التي ترمي إلى تغيير أحكام الدستور الأساسية للهيئة الاجتماعية بطرق غير مشروعة أو التحريض على قلب نظام الحكم
ب . ترك العمل أو الامتناع عنه عمداً إذا كان مما يساهم في خدمة عامة أو في مرفق عام .
ج . استعمال القوة أو العنف أو الإرهاب أو التهديد أو أية تدابير أخرى غير مشروعة في الاعتداء أو في الشروع في الاعتداء على حق الغير في العمل .
وينشر ملخص الحكم الصادر بحل مجلس الإدارة في الجريدة الرسمية خلال سبعة أيام من تاريخ صدوره .
ويجوز لكل ذي شأن الطعن في الحكم الصادر بحل مجلس إدارة المنظمة النقابية خلال الثلاثين يوماً التالية لنشره .
يشترط صدور الفعل من بعض أو كل أعضاء مجلس الإدارة بصفتهم هذه ، وليس بصفة شخصية .

ب . حل مجلس الإدارة بناء على اقتراح المستوى النقابي الأعلى : إذا ارتكب مجلس إدارة منظمة نقابية مخالفات جسيمة تستلزم حله ، فإن لمجلس إدارة المنظمة الأعلى أن يطلب من الجمعية العمومية للمنظمة التي ارتكبت المخالفة حل المجلس المخالف ، وتفصل الجمعية العمومية في الطلب بعد سماع دفاع مجلس الإدارة المقترح حله .
*وتجدر ملاحظة أن هذا الطريق من طرق حل مجلس إدارة المنظمة النقابية منتقد من جانب الفقه فحل مجلس إدارة المنظمة النقابية هو اختصاص أصيل لجمعيتها العمومية ، والمفترض أن تمارسه ممارسة ذاتية داخلية فيكون الحل نابعاً من رغبة أعضائها ولكن منح المنظمة النقابية الأعلى الحق في اقتراح الحل ينطوي على ضغوط ، تمس بحق الجمعية العمومية للمستوى النقابي الأدنى في محاسبة مجلس الإدارة على استقلال .
ويجب نشر قرار الحل وملخص أسبابه في الجريدة الرسمية خلال عشرة أيام من تاريخ إصداره ويجوز لكل ذي شأن الطعن في هذا القرار أمام المحكمة الابتدائية الكائن في دائرتها مقر المنظمة النقابية الصادر في شأنها وذلك خلال الخمسة عشر يوماً التالية للنشر .

نشر قرار الحل أو الحكم الصادر بالحل : يجب نشر ملخص الحكم الصادر بحل مجلس إدارة المنظمة النقابية في الجريدة الرسمية خلال سبعة أيام من تاريخ صدوره ، ويجب كذلك نشر قرار الحل ، الصادر من الجمعية العمومية للمنظمة النقابية ، وملخص أسبابه في الجريدة الرسمية خلال عشرة أيام من تاريخ إصداره .
وبالإضافة إلى ذلك فقد أوجب المشرع على هيئة مكتب النقابة العامة أو الاتحاد العام لنقابات العمال بحسب الأحوال أن ينشر في إحدى الصحف اليومية الواسعة الانتشار ملخصاً وافياً للقرار الصادر بالحل أو الحكم الصادر بالحل القضائي للمنظمة النقابية والأسباب التي بني عليها القرار أو الحكم ، وذلك خلال سبعة أيام من تاريخ صدوره .

تطبيق البابل شيت (صح وخطأ ،، واختياري)

س : يجوز حل مجلس ادارة المنظمة النقابية ... ؟
أ-قضائيا ب-عن طريق الجمعية العمومية **ب-الاثنين معا**

س: حل مجلس ادارة النقابة سواء قضائيا او عن طريق الجمعية العمومية ينصب على مجلس الادارة فقط و لا يمتد الى المنظمة النقابية؟
العبارة صحيحة (√)

س : يجوز حل مجلس ادارة المنظمة النقابية قضائيا من ... ؟
أ-المحكمة الجزئية **ب-المحكمة الابتدائية**

س: المخالفة المنسوبة لأعضاء مجلس الإدارة يجب أن تكون مخالفة لقانون النقابات ، فإذا خالف أعضاء مجلس الإدارة نصوص أي قانون آخر ، فإن هذه المخالفة لا تجيز طلب حل مجلس الإدارة؟
العبارة صحيحة (√)

س: يشترط أن تقع المخالفة من أعضاء مجلس الإدارة بصفتهم هذه ، فإذا وقعت المخالفة منهم بصفتهم الشخصية فلا تجيز طلب حل المجلس ؟
العبارة صحيحة (√)

س: يشترط أن يسبق طلب حل مجلس الإدارة إنذاره بإزالة المخالفة ، ومضى مدة خمسة عشر يوماً على الأقل دون أن ينفذ مجلس الإدارة ما طلب منه ؟
العبارة صحيحة (√)

س: للنيابة العامة أن تطلب من المحكمة الجنائية المختصة حل مجلس إدارة المنظمة النقابية في حالة صدور أي قرار أو عمل من هذا المجلس مما يعد جريمة من الجرائم الآتية :

١. وقوع مخالفة لأحكام قانون النقابات.
٢. صدور قرار أو عمل من مجلس إدارة المنظمة النقابية يعد جريمة من بين الجرائم التالية :
أ . تحبيذ أو ترويج المبادئ التي ترمي إلى تغيير أحكام الدستور الأساسية للهيئة الاجتماعية بطرق غير مشروعة
ب . ترك العمل أو الامتناع عنه عمداً إذا كان مما يساهم في خدمة عامة أو في مرفق عام .
ج . استعمال القوة أو العنف أو الإرهاب أو التهديد.

وينشر ملخص الحكم الصادر بحل مجلس الإدارة في الجريدة الرسمية من المحكمة خلال ....؟

أ-خلال ١٠ ايام من تاريخ صدوره **ب-خلال سبعة ايام من تاريخ صدوره**

س: يجوز لكل ذي شأن الطعن في الحكم الصادر بحل مجلس إدارة المنظمة النقابية خلال الثلاثين يوماً التالية لنشره

العبارة صحيحة (√)

س : إذا ارتكب مجلس إدارة منظمة نقابية مخالفات جسيمة تستلزم حله ، فإن لمجلس إدارة المنظمة الأعلى أن يطلب من الجمعية العمومية للمنظمة التي ارتكبت المخالفة حل المجلس المخالف ، وتفصل الجمعية العمومية في الطلب بعد سماع دفاع مجلس الإدارة المقترح حله ؟

العبارة صحيحة (√)

وينشر ملخص الحكم الصادر بحل مجلس الإدارة في الجريدة الرسمية من النقابة خلال ....؟

أ-خلال ١٠ ايام من تاريخ صدوره ب-خلال سبعة ايام من تاريخ صدوره

انتهي القانون النقابي